

# Partialité et impartialité

## Genre et travail dans l'économie des plateformes

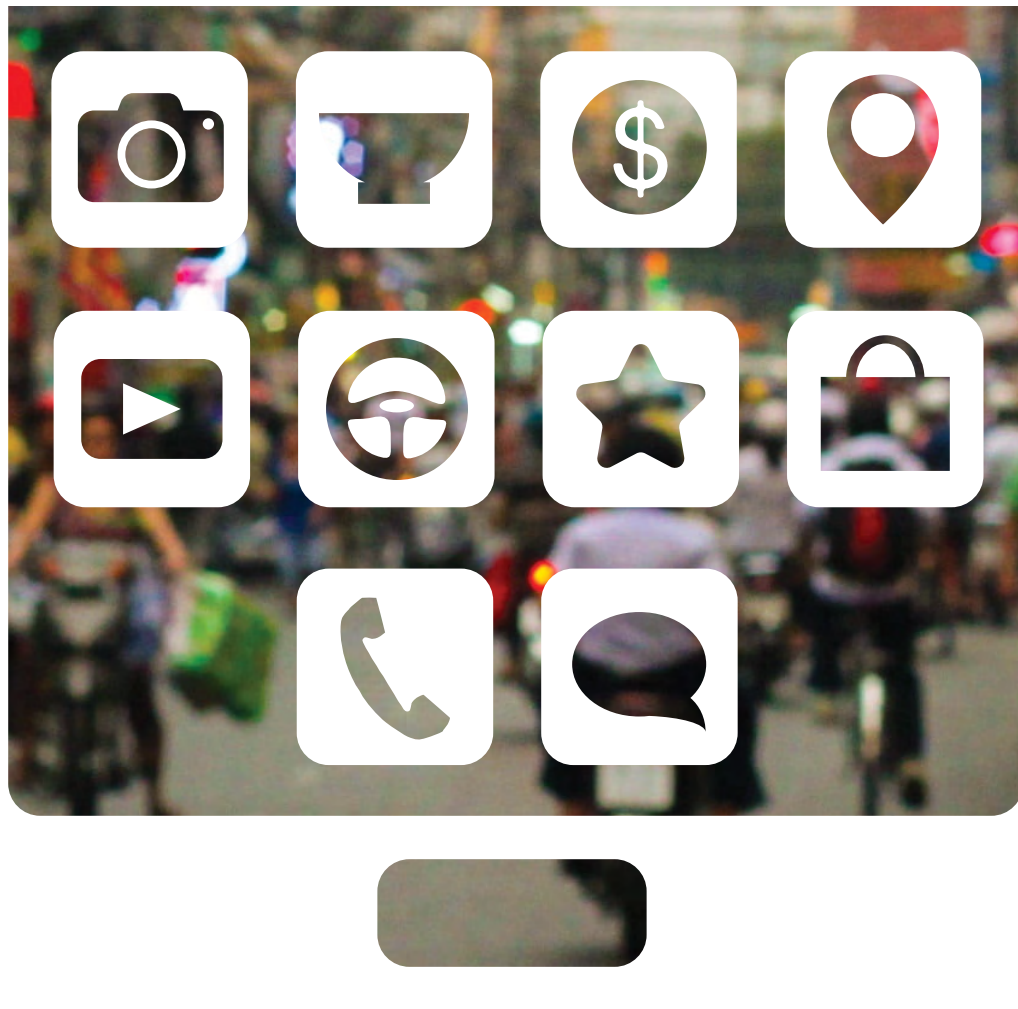
Bama Athreya



**IDRC · CRDI**

International Development Research Centre  
Centre de recherches pour le développement international

Canada 



# **Partialité et impartialité : Genre et travail dans l'économie des plateformes**

Bama Athreya

Le 25 mai 2021

Ce document a été commandé par le CRDI dans le cadre de l'initiative Women, Work, and the Gig Economy (WWGE). La WWGE est un consortium de chercheurs et d'instituts de recherche d'Asie qui travaillent en collaboration avec des décideurs politiques, des entreprises en ligne et des travailleurs pour étudier de quelle façon les plateformes numériques peuvent renforcer l'autonomisation économique des femmes et créer des marchés du travail soucieux de l'égalité des genres dans les pays du Sud. Compte tenu de l'expertise de l'auteure en matière de genre, de travail et de plateformes numériques, son point de vue nous incite à réfléchir en profondeur aux inégalités intégrées aux marchés du travail mondiaux et à la façon dont elles se traduisent dans les espaces numériques de manière implicite et explicite. L'objectif est d'informer de futurs programmes de recherche et de guider de futurs programmes politiques dans une économie mondiale qui se numérise rapidement.

## **À propos de l'auteure**

Bama Athreya est membre de l'Open Society Foundations, où ses recherches portent sur les travailleurs de l'économie numérique, et conseillère principale en matière de sexospécificité à la Fondation Laudes. Plus récemment, elle a travaillé pour l'Agence américaine pour le développement international à titre de spécialiste principale du travail, de la sexospécificité et de l'inclusion sociale. Elle y a dirigé l'élaboration de plusieurs rapports et produits de recherche, boîtes à outils, orientations politiques et formations sur la sexospécificité et l'inclusion sociale, et a contribué à l'élaboration d'une programmation mondiale pour traiter des droits du travail, lutter contre la traite des personnes et promouvoir l'inclusion économique des femmes. Elle est titulaire d'un doctorat en anthropologie sociale de l'Université du Michigan.

## **À propos du CRDI**

Le CRDI est une société d'État canadienne qui finance la recherche dans les pays en développement afin de favoriser des changements durables à grande échelle. Le CRDI aide des organisations locales du Sud à produire des données probantes qui sont pertinentes dans leur contexte. Nous fournissons des ressources financières, des conseils et de la formation aux chercheurs des pays en développement afin de les aider à trouver des solutions aux problèmes locaux, et nous encourageons l'échange des connaissances avec les décideurs politiques, les chercheurs et les collectivités.

## **Coordonnées**

Centre de recherches pour le développement international  
CP 8500 Ottawa, Ontario  
Canada K1G 3H9



# Table des matières

Sommaire	1
Introduction	3
Le contexte : Les marchés du travail sexospécifiques, présents et passé	5
Discipline de plateforme	9
Normes sexospécifiques au travail et renforcement des préjugés par les algorithmes des plateformes	15
L'équité dans l'économie des plateformes	25
Recommandations	29
Conclusion	33
Références	34






La discrimination sexospécifique est profondément enracinée et répandue dans le monde du travail. Ce document met l'accent sur les façons dont les divisions du travail selon le genre historiquement enracinées sont reproduites, et peuvent être amplifiées, dans l'économie numérique, et en particulier dans le travail géré sur des plateformes-réseaux. Par « plateforme », nous entendons les applications Internet bilatérales utilisées par les entreprises pour trouver, gérer et facturer le travail, y compris des services tels que le transport urbain, les travaux domestiques et les réparations légères.

S'inspirant de la description de la « discipline capitaliste » que fait l'anthropologue Aihwa Ong, qui explique la manière dont les normes de genre affectent la dynamique du pouvoir dans les usines, le présent document suggère la nécessité d'examiner si l'économie numérique, en particulier le recours à la prise de décision automatisée, introduit une nouvelle dimension à cette dynamique du pouvoir, et nous suggérons la nouvelle expression « discipline de plateforme ». Le présent document souligne en particulier la nécessité d'une plus grande sensibilisation aux moyens par lesquels l'intelligence artificielle (IA) peut amplifier et accélérer les discriminations existantes sur le marché du travail. En raison de ce phénomène, il est affirmé qu'il faut accorder plus d'attention aux politiques pour garantir l'équité dans le travail sur les plateformes.

Les normes de genre et autres normes culturelles sont ancrées dans les marchés du travail, et les décisions concernant l'utilisation des technologies numériques reflètent ces normes. La compréhension de ce contexte permettra aux décideurs politiques de s'attaquer à la discrimination présente à la racine des plateformes et pas seulement à leur surface.

Le document est divisé en quatre sections principales :

1. La première section décrit le contexte historique et normatif de la division du travail entre hommes et femmes dans l'économie numérique.
2. La deuxième section aborde la terminologie relative à l'économie numérique, en décrivant notamment le phénomène de la discipline de plateforme.
3. La troisième section explique la pertinence des contraintes de longue date qui pèsent sur la participation des femmes au marché du travail (en particulier les contraintes spatiales et le manque de temps) sur la manière dont elles vivent l'espace en ligne ou virtuel et le travail sur plateforme.
4. La dernière section présente quelques questions et recommandations cruciales pour les décideurs politiques.



---

Le présent document pose des défis aux praticiens du travail et du développement en se basant sur l'expérience de l'auteure en tant que professionnelle du développement. Elle suggère que nous n'avons pas suffisamment pris en compte les effets des préjugés algorithmiques en matière de droit ou de politique. De plus, la capacité des décideurs politiques à aborder la question de l'équité dans l'économie numérique a été directement affectée par des récits qui non seulement mettent en avant l'autonomisation individuelle, mais peuvent également masquer les problèmes structurels.

L'analyse soutient deux recommandations immédiates :

1. Premièrement, les décideurs politiques peuvent s'attaquer à la discrimination sur les plateformes et l'atténuer en rendant les algorithmes transparents et en les soumettant à une réglementation. Il est probable que les entreprises aient elles-mêmes tendance à aborder et à corriger la discrimination dans leurs pratiques en matière de données, ce qui est décrit dans le présent document sous le terme d'« impartialité ».
2. Deuxièmement, les travailleurs des plateformes doivent avoir la possibilité de négocier leurs modalités de travail. Cela nécessite non seulement des protections adéquates pour les nouvelles formes d'action collective, mais aussi la garantie d'un « humain aux commandes » dans l'interface de la plateforme afin que les travailleurs disposent de canaux de communication significatifs avec les décideurs.

**Les normes de genre et autres normes culturelles sont ancrées dans les marchés du travail, et les décisions concernant l'utilisation des technologies numériques reflètent ces normes.**


# Introduction



Photo : Marcel Crozet / ILO

La discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail a bien été documentée à l'échelle mondiale. De nouvelles méthodes de travail sont rendues possibles par la technologie, et les préjugés sexistes affectent les nouveaux marchés du travail gérés de façon numérique. Comme sur le marché du travail en général, les inégalités dans le travail de l'économie numérique peuvent être accentuées par la crise de la COVID-19. Cela est vrai pour toutes les économies. Le présent document met particulièrement l'accent sur le travail sur plateforme et cite des études sur le travail sur plateforme de divers pays, y compris, mais sans s'y limiter, des pays à revenu intermédiaire, tranche inférieure (PRITI). Les entreprises sur plateforme ont des effets globalisés sur une économie mondiale axée sur les données, et sur des systèmes culturels à la fois mondiaux et locaux. De plus, comme certaines plateformes affaiblissent les protections en matière de travail et amplifient la discrimination sur les marchés du travail, des problèmes communs affectent les travailleurs de plateforme dans tous les pays.

Ce document résume certaines données récentes sur le genre, le travail et le travail sur plateforme, formule des observations à la suite de la recherche de l'auteure et de son travail en tant que praticienne du développement, et fournit des recommandations destinées aux chercheurs, praticiens et décideurs en matière de développement.



---

Comme tout autre secteur, les plateformes peuvent offrir du travail décent ou du travail précaire. Et, comme toute technologie, le code sous-jacent des plateformes peut potentiellement bénéficier ou nuire aux travailleurs. Ces dernières années, des organismes multilatéraux ont publié plusieurs rapports politiques importants sur l'avenir du travail, destinés à aider les décideurs à exploiter les avantages de la technologie et à en atténuer les inconvénients. En ce qui concerne les inconvénients, ces rapports ont eu tendance à mettre l'accent sur la crainte que la technologie ne remplace les travailleurs. Dans une moindre mesure, les rapports ont examiné les effets des plateformes sur la qualité du travail. Notre compréhension de l'ensemble des effets de la numérisation sur les travailleurs est encore en pleine évolution. Pour nous assurer que les plateformes favorisent un travail décent, nous devons explorer en profondeur les relations complexes entre la technologie et la culture. Voilà l'orientation du présent document.

Il ne s'agit ni d'un document sur les tendances générales du marché du travail ni d'un examen exhaustif des preuves. Il s'agit d'un essai de mise en garde rappelant aux décideurs politiques que l'introduction de nouvelles technologies dans l'économie ne corrigera pas les déséquilibres de pouvoir de longue date. Le présent document met en évidence des parallèles historiques avec les précédentes mutations technologiques de l'économie, ainsi que l'interaction entre ces mutations et les normes de genre existantes. Il met également en évidence les dangers que les préjugés générés par les machines ou les algorithmes peuvent exacerber et la façon dont ils peuvent camoufler la discrimination sur les marchés du travail si les décideurs et les défenseurs n'interviennent pas. Si nous voulons que la technologie serve l'objectif de correction des inégalités, notre point de départ doit être l'identification des causes fondamentales de ces inégalités.

**Pour nous assurer  
que les plateformes  
favorisent un  
travail décent, nous  
devons explorer  
en profondeur les  
relations complexes  
entre la technologie  
et la culture.**

## Le présent

Les gouvernements, les défenseurs et les autres parties prenantes avaient espéré mettre l'accent sur l'équité entre les sexes en 2020. L'année devait marquer un quart de siècle d'efforts concertés au niveau mondial en faveur de l'égalité des sexes, en commémorant le 25<sup>e</sup> anniversaire de la quatrième conférence mondiale sur les femmes et l'ensemble complet d'engagements lancés sous la forme de la déclaration et du programme d'action de Pékin. Au lieu de cela, l'année 2020 a été définie par une pandémie mondiale, des confinements et d'autres mesures qui ont ébranlé les économies du monde entier. Loin de mettre en évidence des progrès, l'année a révélé une érosion rapide des gains durement acquis par les femmes dans l'économie. Les femmes et les filles ont quitté de manière disproportionnée la main-d'œuvre rémunérée, sont retombées dans la pauvreté et ont dû faire face à une charge croissante de soins (ONU Femmes 2020). Elles sont également confrontées à une « pandémie fantôme » de violence fondée sur le sexe accrue, car la combinaison du stress et de l'isolement social rend les femmes et les filles plus vulnérables que jamais aux violences.

Les écarts entre les sexes sur les marchés du travail ont persisté avant 2020 (ONU Femmes 2015; OIT 2016). Un écart entre les sexes en matière d'emploi a persisté dans toutes les régions, les écarts les plus importants se situant en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud-Est. En outre, les données indiquent que les femmes se sont livrées de manière disproportionnée au travail informel et, dans certaines régions en développement, 75 % ou plus de l'emploi des femmes est informel (OIT 2016). Une recherche mondiale a également révélé que les femmes « font près de deux fois et demie plus de travail domestique et de soins non rémunérés que les hommes » (ONU Femmes 2015). Déjà en retard, les femmes ont connu une nouvelle érosion de leur sécurité économique en 2020 (ONU Femmes 2020).

L'absence de progrès est frappante et souligne la nécessité d'examiner nos choix en matière de politiques. La déclaration de Pékin a pris des engagements détaillés en faveur de l'égalité des femmes dans l'économie. Les gouvernements et les organisations multilatérales ont reconnu et articulé la nécessité de jumeler les efforts pour promouvoir l'égalité des chances et l'égalité des résultats. Dans les programmes sexospécifiques, cela a englobé des approches visant à promouvoir l'autonomisation des femmes, en se concentrant sur la femme individuelle en tant qu'agente du changement, et à promouvoir l'équité entre les sexes, en supprimant les obstacles systémiques et structurels. Bien que les deux soient nécessaires, il existe des contraintes et des compromis dans les choix concernant les interventions précises. Dans les approches de développement du marché du travail, les programmes d'autonomisation des femmes ont cherché à fournir aux femmes elles-mêmes les compétences, les capacités et la confiance dont elles ont besoin pour accéder à de meilleures possibilités. Toutefois, si l'on n'aborde pas la question de l'équité, les femmes sont toujours confrontées aux mêmes contraintes pour saisir les possibilités, quelles que soient leurs qualifications. La question qui revient tout au long de ce document est de savoir si, dans l'économie numérique, les possibilités sont excessivement limitées par des barrières systémiques. L'expérience de l'auteure en ce qui concerne ces compromis (elle a beaucoup travaillé en tant que praticienne du développement) façonne une perspective axée sur l'équité tout au long du document.

Les obstacles aux possibilités sont ancrés dans l'histoire et souvent invisibles. Ce point sera au cœur de la discussion du document sur la culture des entreprises numériques et la discipline des plateformes. C'est pourquoi le présent document ne se contente pas de résumer l'état des marchés du travail actuels, mais fait également un bref retour dans le passé.



## Le futur du travail?

Si la pandémie a eu des effets négatifs sur d'autres secteurs de l'économie, l'économie numérique est florissante. Les exigences en matière d'éloignement social ont constitué une aubaine pour les entreprises de plateformes, la crise de la COVID-19 ayant catalysé le passage aux plateformes numériques sur les marchés du travail (Thorbecke 2020). Les gouvernements adoptent également des politiques qui accéléreront les mutations économiques numériques après la pandémie (Organisation mondiale du commerce 2020). On constate une augmentation globale de la part des travailleurs dans le monde dont le travail est, d'une manière ou d'une autre, passe par une plateforme (OIT 2021).

Il existe un écart important entre les sexes dans le travail sur des plateformes. Un nouveau rapport de l'OIT (2021) indique que si, dans le monde entier, quatre travailleurs sur dix travaillant sur des plateformes en ligne et Web sont des femmes, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, elles ne sont que deux sur dix. L'Inde représente 20 % de la main-d'œuvre dont le travail passe par une plateforme dans le monde; cependant, seuls 20 % des travailleurs indiens sur des plateformes sont des femmes. Les secteurs basés sur les plateformes et de la livraison sont largement dominés par les hommes. Les femmes représentent moins de 10 % des travailleurs de ces secteurs. Les femmes sur les plateformes connaissent également un écart de rémunération entre les sexes dans certaines régions.

Il existe également de nettes différences dans la nature des plateformes qui entrent dans les secteurs à bas salaires traditionnellement féminins et traditionnellement masculins. Dans le secteur des transports, deux entreprises – Uber et Grab – dominent les marchés mondiaux, les acteurs régionaux et locaux peinant à rivaliser avec elles. Pourtant, dans des services tels que les soins de beauté à domicile et le travail domestique, les plateformes ont tendance à être nationales ou infranationales. Il semble qu'il y ait peu de données probantes ou de discussions sur les raisons de cette situation et ses effets sur les travailleurs.



**4 travailleurs sur 10** travaillant sur des plateformes en ligne et Web sont des femmes



**2 travailleurs sur 10** sur les plateformes en ligne et sur le web dans les PRFI sont des femmes



**2 sur 10 des travailleurs** issus de la main-d'œuvre des plateformes-réseaux mondiaux sont originaires d'Inde



Parmi ces travailleurs d'Inde, **2 sur 10** sont des femmes

## Le passé : la discrimination sur les marchés du travail lors des mutations technologiques antérieures

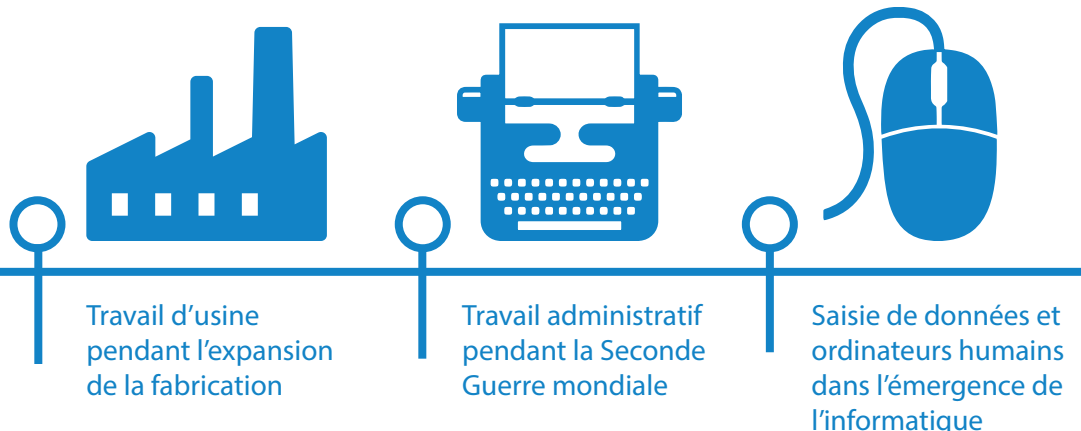
Ce n'est pas la première fois qu'un changement technologique modifie les dimensions sexospécifiques des marchés du travail. L'expansion du secteur manufacturier léger dans des économies auparavant agraires a créé des usines dont la main-d'œuvre est essentiellement féminine; en effet, les employeurs ont ouvertement déclaré préférer les jeunes travailleuses (Ong 1987). L'amélioration des technologies de l'information et de la communication a conduit à l'établissement de centres d'appels dans le monde entier, où on préférait également la main-d'œuvre féminine (Abraham 2008).

Un schéma similaire de travail féminin et faiblement rémunéré a caractérisé les débuts de l'industrie informatique. Il est important de garder à l'esprit que cette nouvelle industrie a créé de nouveaux types de professions, mais qu'elle ne l'a pas fait dans le vide. De nombreuses études détaillent la manière dont la ségrégation professionnelle a reflété les normes sociales et culturelles, et comment les structures politiques ont servi à ancrer les groupes sociaux dans des types précis d'activité économique, non seulement à l'époque préindustrielle, mais aussi dans les économies industrielles (Thompson 1963; Willis 1977). En gardant cela à l'esprit, il n'est pas surprenant que des dynamiques de marché du travail sexospécifiques soient apparues au Royaume-Uni dans la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, à une époque où les États-Unis et le Royaume-Uni se disputaient la domination de l'industrie (Hicks 2017).

Au Royaume-Uni, les femmes ont pu entrer en grand nombre dans le monde du travail de bureau pendant la guerre et ont ainsi acquis les compétences nécessaires à l'industrie informatique naissante. Pourtant, l'industrie et le gouvernement ont insisté pour définir le travail comme peu qualifié, car il était, à cette époque, principalement effectué par des femmes. Cette main-d'œuvre a été touchée par des lois telles que les interdictions de mariage, qui obligeaient les entreprises à licencier les femmes une fois qu'elles se mariaient, et les plafonds salariaux fondés sur l'hypothèse que les revenus des femmes devaient être complémentaires et non principaux. Cela a fait sortir les femmes qualifiées de l'industrie et le Royaume-Uni a perdu sa position dominante dans l'informatique.

Les États-Unis ont maintenu leur domination non pas en élevant des travailleuses qualifiées, mais en masculinisant le domaine du travail. Le film populaire *Les Figures de L'ombre* a mis en scène l'histoire des premiers ordinateurs humains aux États-Unis dans les années 1950; il s'agissait de femmes noires qui étaient reléguées à des postes considérés comme inférieurs au statut des ingénieurs masculins blancs pour lesquels elles travaillaient. De cette période jusqu'au début des années 1980, la saisie de données était considérée essentiellement comme un travail de secrétaire (c'est-à-dire féminin) et donc mal payé. Les hommes étant de plus en plus nombreux à se lancer dans le traitement des données, les salaires ont augmenté et le statut de ces emplois a également évolué. Les changements sont indissociables des normes culturelles. « Les gestionnaires ont commencé à choisir les programmeurs moins sur la base de leurs aptitudes que sur la façon dont ils correspondaient à un type de personnalité : le nerd masculin acerbe et distant. » (Thompson 2019). En bref, ce nouveau secteur s'est adapté aux normes sexospécifiques existantes.

**Modèle de travail  
féminisé à bas salaire  
pendant les changements  
technologiques**



C'est par exemple aux débuts du codage qu'a été inventée l'expression anglophone « garbage in, garbage out », signifiant que des entrées erronées entraînent des sorties erronées, reconnaissant ainsi que les machines reproduisent les erreurs des codeurs humains. Pourtant, nous ne commençons à reconnaître que depuis quelques années que nous avons créé des modèles d'IA « bias in, bias out », c'est-à-dire que nous les dotons de parti pris et que leurs sorties ne sont donc pas impartiales. Il en sera question en détail dans ce document. L'article souligne tout d'abord l'importance de comprendre les normes sexospécifiques et sociales dans une culture d'entreprise mondialisée. Hicks (2017) a détaillé les décisions politiques intentionnelles qui sous-tendaient les différences faites entre les sexes dans la main-d'œuvre du secteur informatique au Royaume-Uni. Comme en témoignent ces décisions, le « parti pris » commence au sommet. Aujourd'hui, les grandes entreprises technologiques regorgent d'exemples de discrimination sur le lieu de travail. Le licenciement très médiatisé de Timnit Gebru, chercheuse en IA qui mettait en lumière les biais algorithmiques, est une manifestation parmi d'autres d'un plus large schéma de discrimination à l'encontre des femmes de couleur dans ce domaine (Schwab, 2021). Ce schéma de discrimination à l'encontre des femmes a été documenté par un projet intitulé *Elephant in the Valley* (Mundy, *The Atlantic*, avril 2017).<sup>1</sup> Comme il est prouvé que des préjugés sexistes existent au sein des entreprises, nous devons nous demander comment les dirigeants d'entreprise considèrent les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement de l'IA et sur les plateformes, et envisager la possibilité que ces systèmes soient codés avec des préjugés.

<sup>1</sup> Le projet et les données primaires sont accessibles à l'adresse <https://www.elephantinthevalley.com/>.



**Au début du codage,  
la célèbre maxime  
« garbage in, garbage  
out » a été inventée, qui  
reconnaissait que les  
machines reproduisaient  
les erreurs des codeurs  
humains. Pourtant, ce  
n'est que ces dernières  
années que nous avons  
commencé à reconnaître  
que nous avons créé des  
modèles d'IA « bias in,  
bias out » .**



Cette section permet de comprendre certaines formes d'influence invisibles que les plateformes sont susceptibles d'exercer à la fois sur les travailleurs et sur les normes sociales. Elle introduit le terme de « discipline de plateforme », qui précise encore la notion de discipline capitaliste selon Ong. Elle définit les termes clés et donne un aperçu de la recherche menée sur la façon dont les plateformes exercent un contrôle sur les travailleurs. Elle explique également comment les préjugés sociétaux existants peuvent être exacerbés par l'intelligence artificielle (IA).

## Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient?

Conçu par les sociologues Greenwald, Banaji et Nosek, le test d'associations implicites (TAI) met en évidence les préférences, les stéréotypes et les identités de groupe dont on n'a pas nécessairement conscience. Ce domaine de recherche a démontré l'omniprésence de ce qu'on appelle les « préjugés inconscients ». D'autres recherches ont montré en détail comment les réactions inconscientes qui prennent forme à partir de ces préjugés agissent sur les relations sociales.

## Comprendre ce qu'est un préjugé

Les préjugés humains agissent-ils sur la technologie? Une petite communauté croissante d'universitaires est à l'avant-garde de techniques de recherche permettant de mettre en évidence les préjugés inconscients dans le codage. Des techniques de rétro-ingénierie de codes neutres en apparence ont mis en évidence des discriminations sexuelles et raciales codées (Noble, 2018; Ajunwa, 2020; Benjamin, 2019). Une étude de Steed et Caliskan (2021) utilise une expérience contrôlée qui démontre de manière concluante ce que d'autres chercheurs ont mis en évidence par la rétro-ingénierie des modèles observés. Les chercheurs ont administré le TIA, indice sociologique reconnu pour mesurer les préjugés subjectifs chez les sujets humains, à des machines entraînées à apprendre. Ils ont découvert que les modèles d'apprentissage automatique détectent et intègrent des préjugés subjectifs dans leur processus décisionnel automatisé. En effet, les machines ont affiché à peu près les mêmes schémas de préjugés sexistes et raciaux que les humains.

En résumé, il existe de nombreuses preuves du phénomène de partialité dans le développement de l'IA. L'IA étant déployée afin d'automatiser les prises de décision, elle peut alors amplifier les formes existantes d'exclusion sociale. Par exemple, il a été démontré que l'utilisation de la prise de décision automatisée sur les plateformes d'embauche reproduisait la discrimination sexuelle et raciale dans la sélection des candidats (Ajunwa, 2020). Une autre équipe de chercheurs a découvert que les algorithmes de Facebook introduisaient un biais dans le ciblage des offres d'emploi présentées. Plus il existait de préjugés sexistes dans un secteur, plus l'algorithme d'affichage des publicités sur Facebook était susceptible de cibler le sexe dominant, car l'algorithme avait été codé de manière à partir du principe que les modèles passés prédisaient des tendances futures en matière d'emploi (Imana, Korolova et Heidemann, à paraître en 2021). Aucun biais n'a cependant pu être détecté dans les données comparatives de LinkedIn, ce qui tend à indiquer que les entreprises peuvent les corriger. En effet, les porte-parole de LinkedIn ont confirmé qu'ils avaient eu connaissance de ce problème et avaient cherché à le corriger (Horwitz, 2021).



On a peu d'éléments probants sur les effets des prises de décision automatisées et du biais algorithmique sur les travailleurs des plateformes dans les pays à revenu intermédiaire, tranche inférieure (PRITI). Pourtant, comme l'a noté Benjamin (2019), « l'iniquité codée rend la discrimination plus facile, plus rapide et plus difficile à débusquer. » Nous devons multiplier les preuves, promouvoir les recherches existantes et soutenir les études lancées dans d'autres parties du monde où ces tendances sont peut-être encore plus difficiles à mettre à jour et à contrer.

## Comprendre la discipline

Dans son ouvrage précurseur sur les ouvrières d'usine au début de l'industrialisation de la Malaisie, Aihwa Ong décrit comment les normes sexospécifiques des communautés locales ont été bouleversées par la migration des jeunes femmes des villages vers les zones urbaines pour occuper des emplois d'usine. Ong décrit comment l'autorité auparavant exercée par les hommes dans les villages et les familles de ces travailleuses a été remplacée par de nouvelles formes de discipline capitaliste dans l'usine moderne sous la forme de chefs masculins. Cet ouvrage soutient que le travail au moyen des plateformes instaure une nouvelle forme de discipline capitaliste.

Comme nous l'avons exposé plus haut dans ce document, les mutations technologiques antérieures ont, dans certains cas, créé une main-d'œuvre féminisée. Bien que ce phénomène ait eu certains avantages pour les femmes, individuellement et collectivement, les idées d'Ong sont essentielles dans les débats sur l'autonomisation et l'équité dans le travail au moyen des plateformes. Tels qu'indiqué plus haut, il sera question plus loin des dangers à considérer le travail sur plateforme uniquement à travers le prisme de la question de savoir s'il permet l'autonomisation des travailleuses. Il incombe aux décideurs politiques de se pencher sur la manière dont toute nouvelle activité économique s'inscrit dans les strates sociales existantes. Or, nous savons désormais que les codes et les algorithmes ne sont pas impartiaux. Nous devons donc nous demander si, dans les nouvelles formes de discipline de plateforme, la prise de décision automatisée interagit avec les préjugés sexistes existants, voire les amplifie.

**Cet ouvrage  
soutient que  
le travail au  
moyen des  
plateformes  
instaure une  
nouvelle forme  
de discipline  
capitaliste.**

## Qu'est-ce que le travail de plateforme ?

Le présent document emploie le terme « plateforme » pour décrire un modèle d'affaires au titre duquel les entreprises s'appuient sur une interface de programmation d'application (API) bilatérale et sur Internet pour « obtenir, programmer, gérer, expédier et facturer des travaux fondés sur des tâches et des projets » (Gray et Suri, 2019).

## Le travail au moyen d'une plateforme : une définition

Les places de marché comme Etsy, qui reproduisent les formes traditionnelles de travail indépendant, font partie du secteur des plateformes mais ne sont pas le sujet principal de ce document. L'accent est mis ici sur le travail au moyen des plateformes, où les travailleurs font une offre pour des tâches dont les conditions sont fixées par les plateformes. Ces tâches peuvent être accomplies sur le Web ou il peut s'agir de services entre personnes fournis sur place, comme l'auteur le décrira. Cette forme d'échange peut remplacer les réseaux sociaux existants couramment utilisés par les demandeurs d'emploi dans le secteur informel.

Le terme « économie à la demande » ou « économies des petits boulots » utilisé pour décrire le travail sur les plateformes ne différencie pas suffisamment ce travail sur plateforme de toutes les autres formes de travail informel, en particulier dans les économies en développement où il est courant de dépendre de petits boulots à court terme. Les plateformes ciblent les travailleurs à bas salaire dans des emplois généralement informels, qui comprennent les services à domicile, les services de livraison, les petites réparations, les soins de beauté à domicile et le transport, utilisent des API pour attribuer des tâches numériquement. Les API remplacent les réseaux sociaux ou les intermédiaires humains qui, autrement, mettraient en relation ceux qui cherchent à accomplir des tâches avec des clients potentiels. Le rôle de la race, de la classe sociale et du sexe sur les marchés du travail informels est essentiel pour comprendre l'« économie à la demande ». Dans le monde entier, en particulier dans les PRITI, les femmes restent plus susceptibles d'occuper un emploi informel que les hommes (OIT, 2016). Ce point est pertinent pour l'exposé qui suit sur le travail au moyen des plateformes, qui peut être structuré pour profiter de la précarité - manque de stabilité ou de sécurité économique - et de ses effets différenciés selon le sexe sur les travailleurs informels.





## La discipline de plateforme au travail

Les API introduisent de nouvelles formes de contrôle sur le travail et les travailleurs. Cette section décrit trois manifestations courantes de la discipline de plateforme : les systèmes de notation, les systèmes de récompenses et de pénalités, et la désintermédiation des relations sociales. Soyons clairs, il s'agit de questions qui touchent les travailleurs de tous les sexes; une étude plus détaillée du chevauchement entre la discipline de plateforme et la discrimination fondée sur le sexe existante sera abordée dans la section suivante du document.

### Cotes

Les plateformes permettent aux clients d'évaluer les travailleurs, généralement sur une sorte d'échelle simplifiée telle qu'un système à cinq étoiles. Ces évaluations individuelles sont ensuite intégrées dans des systèmes automatisés de prise de décision. Dans ce système, les clients deviennent des instruments involontaires de contrôle sur les travailleurs. Alors que chaque client individuel peut croire qu'il donne un commentaire direct au travailleur de la plateforme, les travailleurs ne voient pas de commentaires individuels sur la plupart des plateformes. Les décisions sont fondées sur la cote moyenne, et de nombreuses plateformes exigent des cotes moyennes bien supérieures au point médian pour poursuivre les affectations (Raval et Dourish, 2016). Les évaluations reflètent les normes sociales, et peuvent donc refléter un préjugé normatif (Rosenblat et coll., 2016).

Les cotes servent à contraindre les travailleurs en utilisant la menace d'un retrait, ou d'une désactivation de compte, de la plateforme. Une étude réalisée par Tandem Research sur les travailleurs domestiques d'une plateforme en Afrique du Sud a souligné comment cela crée des formes subtiles de contrôle. Les travailleurs ont indiqué qu'on les incitait à maintenir une cote de 4,75 (sur une possibilité de 5). Les cotes faibles donnent lieu à des avertissements, et trois cotes consécutives inférieures à deux étoiles entraînent la désactivation des comptes des travailleurs. Les travailleurs n'avaient que peu ou pas de possibilités de négocier ces évaluations, ce qui les contraignait à accepter des conditions qu'ils auraient autrement contestées. De plus, bien que le système d'évaluation fonctionne en principe dans les deux sens, les travailleurs de plusieurs plateformes ont vérifié que les évaluations des clients sont rarement, voire jamais, utilisées. Les travailleurs domestiques de l'étude Tandem ont déclaré ceci : « Nous ne pouvons pas choisir nos clients, donc même s'ils sont mal cotés, nous devons quand même y aller ». Dans un cas similaire, des travailleurs domestiques d'une plateforme au Brésil ont décrit comment la plateforme calculait la valeur d'un travail en fonction du travail décrit par le client. Cependant, une personne interrogée a décrit comment elle trouvait souvent des tâches de nettoyage supplémentaires sur le lieu d'affectation et, craignant de recevoir une mauvaise note si elle ne les accomplissait pas, elle y consacrait du temps et faisait du travail supplémentaire sans rémunération additionnelle (Reporter Brasil, 2019).

L'équipe de Tandem Research a constaté que « les clients ne comprennent souvent pas le système d'évaluation, et leurs évaluations sont souvent fondées sur un caprice, ou sur des stéréotypes de race et de classe profondément ancrés. » De même, des conductrices pour des plateformes de covoiturage ont déclaré qu'elles pensaient être généralement moins bien notées par les clients que leurs homologues masculins.<sup>2</sup>

**Les API  
introduisent  
de nouvelles  
formes de  
contrôle sur le  
travail et les  
travailleurs.**

<sup>2</sup> Entretien de l'auteur avec des conducteurs de covoiturage en Afrique du Sud, juillet 2019, États-Unis, septembre 2019.

### *Pénalités et récompenses*

Les plateformes automatisent la prise de décision en utilisant les données recueillies par la surveillance continue des travailleurs, puis alimentent des systèmes d'IA. Il s'agit de soutirer le meilleur de la main-d'œuvre de manière optimale grâce à des incitations et des sanctions automatisées. Par exemple, les algorithmes formés sur les données des travailleurs peuvent contrôler l'utilisation automatisée des pénalités et des récompenses pour inciter les travailleurs à augmenter et accélérer le rythme des tâches effectuées, à travailler à toute heure et à assumer les coûts externalisés (Gray et Suri, 2019). Les algorithmes exercent également une discipline en attribuant automatiquement des pénalités aux travailleurs qui ne sont pas disponibles à tout moment (OIT, 2021). Ce système de récompenses et de pénalités peut avoir un effet pernicieux sur le manque de temps sexospécifique, comme nous le verrons dans la section consacrée à l'hypervigilance.

### *Désintermédiation des relations sociales*

La discipline de plateforme entraîne également la désintermédiation des relations (Kellogg et coll., 2020). En d'autres termes, en supprimant la communication humaine directe entre le client et le travailleur, la gestion automatisée supprime la possibilité de faire preuve d'empathie dans la prise de décision. Dans les cas où le stress, la maladie ou les situations d'urgence interfèrent avec le travail, les travailleurs sont incapables de négocier l'échéance ou l'exécution d'une tâche, car aucun humain ne participe au processus avec eux. Ils ont donc potentiellement moins d'options que les travailleurs qui ne sont pas sur une plateforme. Les travailleurs informels peu rémunérés qui dépendent de relations directes avec les clients et les réseaux sociaux peuvent avoir plus de flexibilité pour négocier les modalités de travail que les travailleurs des plateformes. La désintermédiation supprime la capacité de communiquer et de négocier.

Les travailleurs domestiques interrogés dans le cadre de l'étude de Tandem Research ont fait part de leur crainte d'être de voir leur compte désactivé en raison d'annulations de dernière minute causées par des besoins de soins familiaux imprévus.

« J'étais vraiment malade et je ne pouvais pas me rendre à un rendez-vous, alors j'ai contacté le soutien au moyen de l'application dans la matinée. Personne ne m'a répondu. Le client m'a appelé à 9 h 30 pour me demander pourquoi je n'étais pas encore là pour mon rendez-vous et j'ai réalisé que SweepSouth n'avait pas du tout communiqué avec le client ou répondu à ma demande. Plus tard, cela a été indiqué dans mon rendez-vous annulé, alors que j'étais vraiment malade » (Tandem/ Cloudburst, 2020).

Voici les conclusions des chercheurs :

La nature unilatérale des systèmes d'évaluation crée une domination structurelle de la plateforme sur les travailleurs, qui dépend de la fongibilité des travailleurs... Les travailleurs sont également peu susceptibles d'annuler des rendez-vous en raison du potentiel de perte de gain. L'autonomie est donc limitée à la fois par la conception de la plateforme et par les conditions générales du marché du travail (Tandem/ Cloudburst, 2020).

Hunt et coll. (2019) citent des préoccupations similaires dans leurs entretiens avec des travailleurs domestiques d'une plateforme au Kenya. Bien que, techniquement, les travailleurs ne soient pas forcés d'effectuer le service, les tactiques disciplinaires employées par la plateforme augmentent leur insécurité économique à chaque annulation. Cela limite le choix réel des travailleurs en matière de temps et d'exécution des tâches.

La rupture des relations sociales normales peut également inciter les clients à adopter des comportements qu'ils pourraient autrement considérer comme socialement inacceptables. La pratique du « pourboire-appât » en est un exemple. Lors d'une forte augmentation du nombre de livraisons d'épicerie en ligne et des longues attentes causées par la pandémie et les confinements, certains clients offraient des pourboires supplémentaires, puis les annulaient une fois la livraison effectuée. Des entretiens avec les acheteurs, en majorité des femmes, ont mis en évidence leur conscience du problème de la désintermédiation. Une acheteuse a fait remarquer qu'elle « s'exposait littéralement » et qu'elle risquait la santé des membres de sa famille, ce que les clients ne comprenaient sans doute pas. Un autre acheteur dont le pourboire a été retiré parce que certains des articles demandés étaient tout simplement épuisés a déclaré : « J'ai fait de mon mieux. Beaucoup de gens sont détachés de la situation actuelle » (O'Brien et Yurieff, *CNN Business*, 9 avril 2020).

Bien que cet exemple provienne des États-Unis, la désintermédiation des relations sociales est un facteur partout dans le monde. En Inde, un marché florissant des services de soins de beauté à domicile a donné naissance à de nouvelles plateformes telles que Urban Company (Zainab, 2020). Alors que l'entreprise a connu une hausse de 102 % de son chiffre d'affaires en 2020, les travailleuses de la beauté sur la plateforme ont signalé une perte de revenus et un manque d'informations nécessaires à leur prise de décision économique, notamment en ce qui concerne les mesures de confinement et les protocoles de santé et de sécurité. Malheureusement, nous ne disposons pas de données comparatives sur la résilience économique des travailleuses de la beauté à domicile qui ont effectué des réservations par le biais de réseaux sociaux autres que les plateformes. Cependant, l'auteur de ce document estime que le facteur de désintermédiation, qui a laissé les travailleurs entièrement dépourvus d'informations concernant la base de clients, les a placés dans une situation plus précaire que, par exemple, s'ils avaient pu communiquer avec les clients et déterminer si ces derniers avaient toujours l'intention d'utiliser leurs services à l'avenir.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> En règle générale, cela tient compte de la mesure, désormais bien documentée, dans laquelle certaines personnes peuvent adopter un ton et des comportements sur les médias sociaux qu'elles seraient peu susceptibles d'adopter dans la vie réelle.

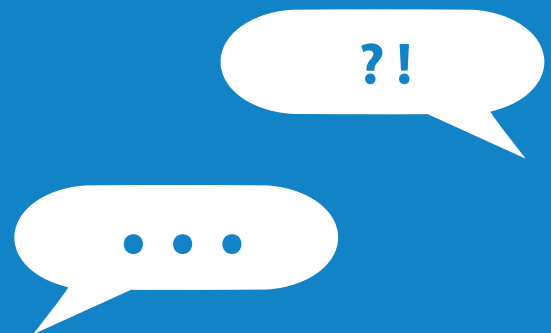
## 1. Cotes



## 2. Pénalités et récompenses



## 3. Désintermédiation des relations sociales



**Dans les cas où le stress, la maladie ou les situations d'urgence interfèrent avec le travail, les travailleurs sont incapables de négocier l'échéance ou l'exécution d'une tâche, car aucun humain ne participe au processus avec eux.**



# Normes sexospécifiques au travail et renforcement des préjugés par les algorithmes des plateformes



Photo : Pikist

La section précédente nous a permis d'apprendre dans quelle mesure la gestion automatisée des travailleurs au moyen de plateformes peut imposer de nouvelles formes de discipline et de contrôle. Dans la présente section, nous relèverons une lacune dans les publications sur le genre et l'économie numérique. Comme indiqué plus haut, les préjugés sexistes dans le monde du travail, en règle générale, et dans les emplois précaires et mal rémunérés, plus précisément, sont bien documentés. De plus, des recherches récentes ont démontré de manière probante que, sans mesures correctives intentionnelles, les algorithmes renforcent les préjugés. Pourtant, les décideurs politiques n'ont pas assez de données probantes pour bien comprendre dans quelle mesure des algorithmes biaisés peuvent perpétuer et amplifier certaines formes de discrimination existantes sur le marché du travail. Ils doivent prêter attention à la façon dont des processus décisionnels « cachés » et automatisés peuvent renforcer des normes sexospécifiques qui limitent la participation des femmes sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, cette section met l'accent sur deux contraintes importantes, de longue date et bien connues, qui limitent la participation des femmes à l'activité économique : le manque de temps et les contraintes spatiales. Les femmes manquent de temps puisqu'elles sont soumises à des charges de soins non rémunérées. Même



si les chercheurs ont mis en lumière la mesure dans laquelle les charges de soins non rémunérées contribuent directement à la production de l'économie formelle depuis des décennies, nos analyses sont limitées puisque nous n'avons pas assez de données sur l'ensemble des activités de soins non rémunérées.<sup>4</sup> Cet élément est pertinent pour la discussion ci-dessous, puisque le manque de temps est un facteur important qui limite la capacité des femmes à avoir accès au travail sur les plateformes et qui peut également représenter une importante subvention cachée pour l'économie numérique.

Les femmes rencontrent des obstacles qui limitent leur mobilité physique et leur accès aux espaces publics, et ces contraintes sont renforcées par les normes, les politiques, les lois et la crainte des violences sexospécifiques. Voici quelques exemples courants : le harcèlement sexuel dans les transports, qui limite la capacité des femmes à se déplacer en toute sécurité à destination ou en provenance des lieux de travail; le harcèlement en milieu de travail; et les restrictions liées au travail de nuit qui sont imposées au nom de leur sécurité. En résumé, la violence sexospécifique renforce les contraintes culturelles qui limitent l'accès des femmes à certains milieux de travail, sous prétexte de les protéger. Comme nous le verrons dans cette section, les contraintes spatiales dans le monde réel sont reproduites en ligne ou dans le monde virtuel.

À notre avis, l'économie numérique peut être structurée de manière à creuser des inégalités bien ancrées liées aux activités de soins non rémunérées, et devenir un espace non réglementé où la violence sexospécifique peut se déchaîner et les inégalités sociales existantes s'accroître. Ces deux problèmes remettent en cause la prétendue neutralité des plateformes. La question de la souplesse est particulièrement délicate. Plusieurs plateformes présentent ouvertement les avantages liés à un horaire variable, compte tenu des charges de soins non rémunérées. Ces publicités mettent essentiellement en évidence l'acceptabilité sociale des charges de soins non rémunérées, en esquivant le débat quant à la question de savoir ce qui devrait être fait pour alléger ces charges, afin que les femmes qui les supportent soient en mesure d'occuper un emploi rémunéré, et elles favorisent un accroissement de la demande liée à une main-d'œuvre occasionnelle, informelle et à la demande. Nous devons également faire attention à la façon dont ces plateformes facilitent la transition d'un lieu de travail formel vers un travail à domicile, ainsi qu'au fait que ce changement risque de renforcer les normes patriarcales liées aux charges de soins non rémunérés et aux espaces sécuritaires pour les femmes.

**Sans mesures  
correctives  
intentionnelles,  
les algorithmes  
renforcent les  
préjugés.**

4 Même si les intervenants à Pékin, au milieu des années 1990, ont jugé nécessaire de non seulement recueillir des données, mais aussi de tenir compte de certaines analyses dans les [systèmes de comptabilité nationaux](#) (en anglais seulement), les gouvernements ne réalisent toujours pas d'investissements importants, même en matière de collecte de données. Un rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT), publié en 2018, et intitulé [Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), est la première tentative entreprise par une organisation multilatérale pour recueillir systématiquement des données à l'échelle mondiale.

## Fossé numérique entre les sexes

Des normes, des politiques et d'autres obstacles peuvent limiter l'accès des femmes aux espaces de travail physiques, et ces dernières peuvent également rencontrer des obstacles en tentant d'accéder à des espaces de travail virtuels (en ligne). Le coût des équipements est un élément. Nous savons que les femmes subissent des discriminations en matière d'accès au capital (ONU Femmes, 2015). Nous pouvons établir un lien entre l'accès limité au capital, à Internet et à un ordinateur et les facteurs sexospécifiques influant sur l'accès au travail sur les plateformes. Un contrôle différencié des comptes familiaux peut également signifier que les femmes sont moins en mesure d'investir dans les technologies dont elles auraient besoin pour saisir des occasions de travail sur les plateformes.

After Access a mesuré le fossé numérique entre les sexes dans plusieurs pays (2018). L'étude a mis en évidence non seulement un accès différencié au matériel (p. ex. ordinateurs, téléphones intelligents), mais aussi des obstacles culturels qui limitent la participation des femmes provenant de certaines régions sur les médias sociaux. Certaines répondantes ont expliqué que leurs partenaires ou leurs familles les ont dissuadées de passer du temps en ligne puisqu'ils craignent qu'elles entretiennent des interactions sociales inappropriées en ligne. Cela laisse entendre que pour combler le fossé numérique entre les sexes, il faudra s'attaquer à des contraintes plus générales qui limitent la participation des femmes dans les espaces publics, les activités en ligne, et les espaces publics virtuels.

Dans le monde virtuel, les contraintes spatiales sont renforcées par les normes sociales liées aux charges de soins non rémunérées. Dans *Ghost Work* (2019), Gray et Suri ont recueilli des témoignages de travailleurs de plateformes en ligne. Kala, une travailleuse en Inde, travaille sur la plateforme interne de Microsoft. Ancienne ingénieure électricienne, elle a quitté le marché du travail après avoir eu des enfants. Son mari et sa belle-famille ne voulaient pas qu'elle occupe de nouveau un emploi formel, mais ils ont accepté l'idée qu'elle puisse décrocher un petit boulot, puisque cette forme de travail ne l'empêche pas de supporter ses charges de soins non rémunérées. « Les beaux-parents de Kala trouvent qu'elle passe trop de temps sur l'ordinateur de la famille. Ils préféreraient qu'elle passe plus de temps avec eux, explique-t-elle. » Dans ce cas, pour Kala, les normes culturelles et l'accès à un équipement limité (la famille a un seul ordinateur) représentent des obstacles liés au sexe en matière d'accès au travail.

Compte tenu des données disponibles en ce qui a trait aux disparités en matière d'accès au matériel, et de ce que nous savons sur le marché du travail, en règle générale, nous pouvons formuler certaines hypothèses. Dans les ménages où il y a un seul appareil (p. ex. ordinateur, téléphone intelligent), les femmes bénéficient généralement d'un accès plus limité. La question de l'accès des enfants se pose également, surtout si, en raison de changements à long terme, ils doivent accéder à un plus grand nombre de contenus éducatifs en ligne. Selon des recherches récentes de l'OIT, les femmes qui ont des responsabilités en matière de soins aux enfants et qui travaillent sur Internet ont tendance à travailler de manière disproportionnée la nuit et à ne pas bien dormir.<sup>5</sup>

---

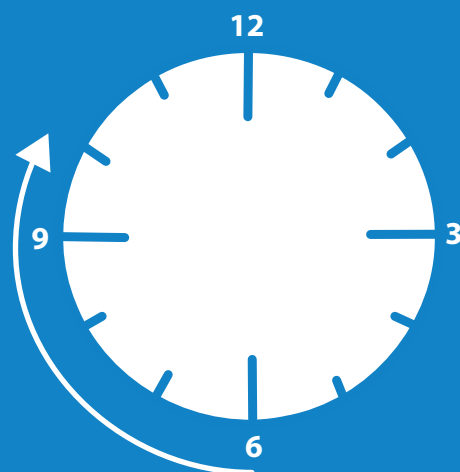
5 Qu'est-ce que le travail sur les plateformes ? Présentation d'Uma Rani sur *Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail dans une optique de genre*, 14 avril 2021. Nous tenons à remercier Uma Rani, économiste principal, OIT Genève, qui nous a fourni les statistiques utilisées pour les infographies de ce document.



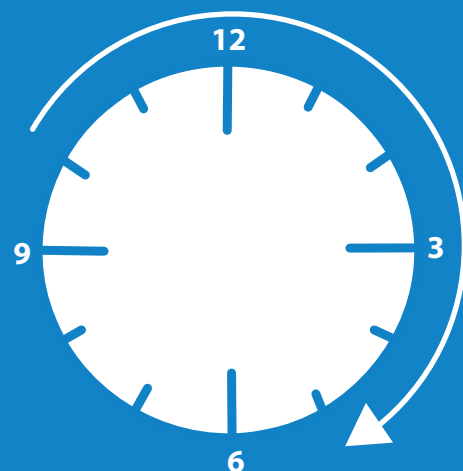


**Parmi les femmes avec de jeunes enfants (0-5 ans) et travaillant sur des plateformes, environ 40 % travaillent 6 ou 7 jours par semaine.**

**65% travaillent le soir (18h-22h)**



**36% travaillent la nuit (22h-5h)**





## Harcèlement sexuel

Certains aspects normatifs du fossé numérique entre les sexes peuvent être renforcés et amplifiés par le harcèlement et la violence sexospécifique en ligne. Pour le travail sur des plateformes basées sur la géolocalisation, il est important de reconnaître que les femmes qui occupent des emplois informels (p. ex. travaux domestiques, soins de beauté à domicile) sont exposées à des niveaux élevés de harcèlement sexuel depuis longtemps (ONU Femmes, 2020). Nous pouvons donc supposer que les risques de harcèlement sexuel sont élevés dans ce type de travail, qu'il soit ou non effectué au moyen de plateformes. La question est de savoir si les plateformes ont une incidence sur le niveau de risque.

Comme nous l'avons expliqué précédemment, les systèmes d'évaluation qui permettent aux travailleurs d'attribuer des notes à des clients sont rarement, voire jamais, utilisés pour demander des comptes à ces derniers à la suite de mauvais traitements. De plus, certaines plateformes n'offrent tout simplement pas aux travailleurs la possibilité d'évaluer les employeurs ou de signaler des offres d'emploi frauduleuses (Tandem et Cloudburst, 2020). Des conductrices et des conducteurs de plateformes de covoiturage ayant été victimes de harcèlement ont signalé que ces dernières ne sont pas en mesure d'identifier et de pénaliser ces clients (Athreya, 2020). Hunt et coll. (2019) ont interrogé des travailleuses qui fournissent des services à domicile. Ces témoignages ont confirmé que plusieurs travailleuses estimaient que les plateformes n'effectuaient pas suffisamment de vérifications liées aux clients et que, même lorsqu'elles se plaignaient de mauvais traitements de la part d'un client, aucune autre mesure n'était prise. « Mercy offrait des services de beauté, et elle rejetait systématiquement toutes les demandes des clients masculins (parce qu'elle craignait d'être victime de harcèlement) », expliquent-ils. Mateescu et Nguyen (2019) ont décrit les effets pernicioeux de l'évaluation du travail sur le harcèlement sexuel. Elles signalent que certaines personnes qui fournissent des services domestiques sur des plateformes évitent de signaler des cas de harcèlement sexuel parce qu'elles craignent que les clients fournissent des évaluations négatives.

Des entretiens approfondis avec des travailleuses du secteur du massage aux États-Unis ont révélé que l'aspect de désintermédiation des plateformes rendait les travailleuses très vulnérables. Sur la plateforme Zeel, les clients portaient du principe qu'ils ne pouvaient pas être tenus pour responsables, puisque leur transaction financière se faisait avec la plateforme et non directement avec les travailleuses, ces dernières n'ayant qu'un accès limité à leurs données. Ceci, associé à la peur des travailleuses d'être mal notées et désactivées, s'est combiné dans un espace de travail intime pour créer une couverture pour le harcèlement (Merchant 2019). L'entreprise elle-même n'encourait qu'une responsabilité très limitée pour les incidents de violence à l'encontre des masseuses. Des recherches similaires sur les services de massage basés sur des applications sont actuellement en cours en Thaïlande.<sup>6</sup>

La façon dont les plateformes servent à masquer l'identité des clients met également en danger les autres travailleurs des plateformes basées sur la géolocalisation. Rizk et coll. (2018) ont fait observer : « Les chauffeurs d'Uber et de Careem s'inquiètent du fait que les clients ne sont pas contrôlés de la même manière que les chauffeurs ... à l'absence de contrôle des passagers, s'ajoute l'inquiétude de devoir se rendre dans certaines zones reculées, qu'ils considèrent comme plus dangereuses pour les femmes que pour les hommes. » Les auteurs concluent que la plupart des chauffeuses se sentent impuissantes à empêcher les incidents de harcèlement et estiment devoir assumer le poids de leur propre sécurité. Cela peut également limiter leur capacité à choisir d'accepter des courses à des heures et dans des lieux qui les mettent en danger.

---

6 Kriangsak Teerakowtkajorn, entretien avec l'auteur, 11 février 2021.

Les études couvertes dans ce document ne détaillent pas le harcèlement en ligne auquel sont confrontés les travailleurs basés sur le Web. Pourtant, ce que l'on sait du harcèlement sexuel dans l'espace virtuel indique généralement l'existence de risques sexospécifiques. Comme le font observer Gurumurthy et Jha, les femmes et les minorités ont déjà appris à adapter et à modérer elles-mêmes leur présence en ligne pour éviter les risques de harcèlement (2020). Depuis plusieurs années, les défenseurs de la cause des femmes documentent l'augmentation du harcèlement sexuel en ligne comme moyen de cibler et de réduire au silence les femmes dans l'espace virtuel (Lopez 2018). Il a été démontré que les femmes exerçant des professions nécessitant l'utilisation d'un profil public en ligne, comme les journalistes, sont confrontées à des niveaux extraordinairement élevés de menaces sexuelles violentes en ligne. L'utilisation des fonctions de géolocalisation des plateformes et des applications aux fins de harcèlement est également une préoccupation possible pour les travailleuses des plateformes, bien qu'il s'agisse d'un autre domaine où nous manquons de recherches primaires (Ng 2019). Ces mêmes caractéristiques permettent-elles également à des collègues ou des clients de traquer ou de harceler les travailleurs en ligne, ou incitent-elles les femmes à éviter certaines interactions de plateforme ? Nous avons besoin de plus de données probantes à ce sujet.

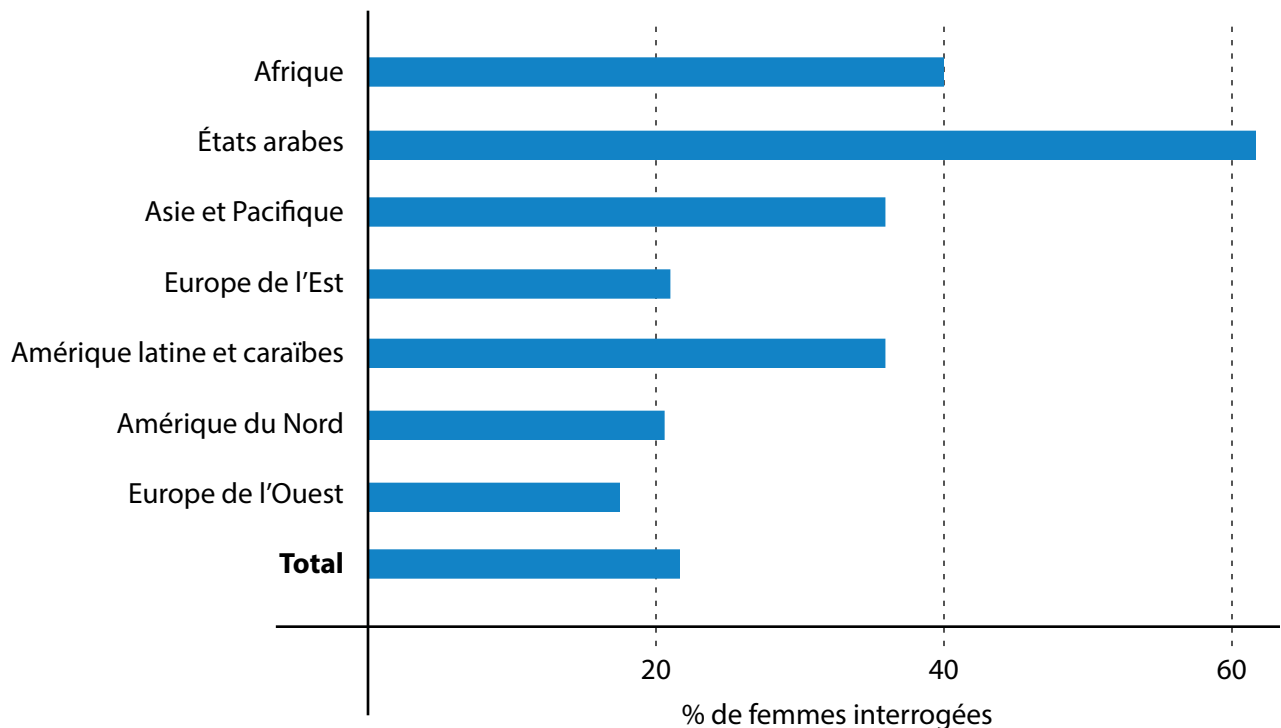


## Travail de soins non rémunéré et hypervigilance

Comme indiqué précédemment, les femmes continuent de supporter d'importantes charges de soins non rémunérés dans le monde entier, ce qui entraîne un manque de temps qui limite leur capacité à exercer une activité économique rémunérée. Les effets du manque de temps sur le travail des femmes sur les plateformes ne sont pas encore totalement documentés. Le rapport de l'OIT de 2021 a révélé qu'environ 23 % de l'ensemble des femmes qui travaillent sur des plateformes ont des enfants de moins de six ans; toutefois, ce chiffre est de 50 % pour les personnes interrogées dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.

Le travail de soins non rémunéré est un obstacle important à la parité hommes-femmes dans le travail basé sur la géolocalisation. Pour les chauffeuses des plateformes de courses du Caire, « la priorité pour la plupart des chauffeuses reste la nécessité de concilier ce travail avec les tâches ménagères. Les obligations ménagères déterminent leurs horaires de travail, étant donné la nécessité d'assurer la garde de leurs propres enfants ou petits-enfants, ou encore les couvre-feux imposés par les maris » (Rizk et coll. 2018). Pour ces chauffeuses, des changements limités dans la dynamique du ménage, tels qu'une plus grande autonomie financière, ont eu lieu dans le contexte de normes patriarcales qui continuaient à limiter l'utilisation du temps et à orienter le temps des femmes vers le travail de soins non rémunéré.

Le besoin d'hypervigilance amplifie encore ce problème. Plusieurs études décrivent comment les plateformes aggravent le problème du manque de temps, à la fois en raison de l'accélération du rythme (les tâches publiées peuvent disparaître en quelques secondes) et des coûts de recherche irrécupérables pour trouver ces tâches. Ceux qui effectuent des tâches basées sur le Web consacrent une part importante de leur temps, non rémunéré, à la



**Figure 1.** Proportion des travailleuses avec de jeunes enfants (0-5 ans) (Source : [OIT](#)).



recherche de tâches adaptées. C'est également un facteur pour les travailleurs basés sur la géolocalisation, qui doivent être connectés à la plateforme et inactifs mais disponibles jusqu'à ce qu'une tâche leur soit confiée. « L'hypervigilance est une nécessité pour les hauts revenus », affirment Gray et Suri.

Ceux ... qui gagnent le plus d'argent passent des heures à surveiller leurs tableaux de

Ceux ... qui gagnent le plus d'argent passent des heures à surveiller leurs tableaux de bord et à parcourir des pages et des pages d'offres de travail... Ils doivent être prêts à accepter une tâche facile et bien rémunérée dès qu'elle apparaît sur leur écran, de peur qu'un autre travailleur ne clique sur le lien et ne l'accepte en premier (Gray et Suri, 2019).

Les récents entretiens de Veena Dubal avec des travailleuses de plateforme faiblement rémunérées de l'Est des États-Unis mettent également en évidence un constat commun à des études similaires : la recherche de travail en ligne exige du temps que les femmes n'ont souvent tout simplement pas.

« Si je travaille 12 à 16 heures par jour, je gagnerai peut-être 5 \$ par heure. Mais c'est quand il y a du travail, mais lorsque vous êtes entre deux tâches et que vous considérez ce temps où vous ne faites que rechercher du travail, alors le salaire horaire chute de façon spectaculaire. Nous sommes si nombreux maintenant, et il y a moins de tâches de qualité. Parfois, je me réveille au milieu de la nuit juste pour voir si je peux attraper quelques bonnes demandes » (Dubal 2020).

Comme on l'a vu plus haut, le travail sur plateforme a été présenté par certaines entreprises comme offrant la flexibilité nécessaire pour permettre aux personnes qui s'occupent de membres de leur famille d'exercer une activité économique. Cependant, comme l'ont souligné de nombreuses études, le travail sur plateforme et la capacité d'être hypervigilant sont en fait plus accessibles aux personnes qui n'ont pas de charges de soins non rémunérés et qui, par conséquent, seraient également plus disponibles pour obtenir un travail officiel à heures de travail régulières et fixes. Anwar et Graham (2020) font observer que pour de nombreux travailleurs masculins interrogés, l'idée d'être entrepreneurs renforce leur statut; en revanche, les femmes ne parlent pas d'un désir d'être entrepreneuses, mais plutôt de la nécessité de jongler avec les charges de soins.

Ce qui n'a pas encore été exposé ou mesuré, c'est le différentiel ou handicap sexospécifique attribué à ceux qui n'ont pas la capacité d'être hypervigilants et constamment disponibles pour répondre aux tâches. Les femmes qui travaillent sur les plateformes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir des charges de soins non rémunérés et de ne pas disposer d'une véritable flexibilité pour répondre aux plateformes; elles doivent plutôt insérer des tâches entre leurs obligations de soins. Pourtant, les algorithmes récompensent ceux qui sont le plus constamment disponibles par des affectations plus désirables et plus lucratives. L'algorithme renforce-t-il, au fil du temps, un biais contre les personnes dont la charge de soins non rémunérés est plus importante ? Et, à terme, cela conduit-il à une discrimination systématique des femmes dans les affectations?

**La recherche de travail en ligne exige du temps que les femmes n'ont souvent tout simplement pas. L'algorithme renforce-t-il, au fil du temps, un biais contre les personnes dont la charge de soins non rémunérés est plus importante ?**



## Les éléments constitutifs d'un changement positif

Les plateformes ont créé des changements dans les relations sociales. Les précédentes mutations technologiques, en réorganisant le travail, ont créé de nouvelles formes de discipline sur le lieu de travail, mais aussi de nouvelles formes de solidarité sur le lieu de travail. De même, dans l'économie numérique, la perturbation des relations sociales présente à la fois des aspects positifs et négatifs. Certaines formes de réalignement social peuvent avoir lieu à la suite du travail sur les plateformes, notamment les nouveaux réseaux sociaux qui permettent de s'organiser.

Gray et Suri évoquent l'émergence de nouvelles formes de solidarité par le biais de réseaux ponctuels rendus possibles par des plateformes telles que WhatsApp et Facebook, où les travailleurs des plateformes forment souvent leurs propres groupes. Les plateformes elles-mêmes ont parfois cherché à reproduire et à créer une fontaine à eau virtuelle, mais avec un succès limité (Kellogg et coll. 2019). L'une des plateformes examinées par l'étude sur le travail domestique en Afrique du Sud a créé un groupe WhatsApp pour les travailleurs; cependant, les travailleurs ont indiqué qu'ils avaient l'impression que la présence d'un gestionnaire dans chaque groupe les empêchait de se parler librement (Tandem/Cloudburst, 2020). De leur côté, les travailleurs de cette plateforme et d'autres plateformes en Afrique du Sud ont utilisé WhatsApp pour entrer en contact les uns avec les autres.

Rizk et coll. fournissent un exemple détaillé de ce à quoi les nouvelles relations sociales peuvent ressembler dans la pratique et comment elles peuvent bénéficier aux travailleuses :

Certains conducteurs ont formé un groupe, comprenant des femmes et des hommes, et ils se réunissent physiquement sur une base régulière. Ils disent avoir développé un sentiment d'appartenance à ce groupe. De nombreuses participantes ont déclaré que le fait de travailler comme conductrices leur a permis d'élargir leurs réseaux et leurs relations, en formant des communautés de soutien avec d'autres conductrices. Les plateformes couramment utilisées pour communiquer sont les groupes WhatsApp ou Facebook. Les conducteurs ont également parlé d'une application qu'ils utilisent pour communiquer avec les conducteurs et les conductrices lorsqu'ils se trouvent dans des situations où ils ont besoin d'aide.

Avec les bonnes mesures de transparence et de responsabilité en place, les API pourraient corriger les asymétries d'information présentes dans les réseaux sociaux traditionnels. Les plateformes pourraient fournir aux travailleurs des informations plus transparentes sur les emplois potentiels que celles qu'ils pourraient obtenir des réseaux traditionnels ou des courtiers de main-d'œuvre. Cela pourrait, à son tour, accroître les choix et le pouvoir de négociation des travailleurs. La plateforme Babajob en Inde (aujourd'hui disparue) fournissait aux travailleurs des informations sur les salaires en vigueur sur le marché, ce qui leur permettait de déterminer si des employeurs spécifiques offraient des taux supérieurs ou inférieurs à ceux du marché (Tandem/Cloudburst, 2019). La combinaison d'un plus grand partage d'informations et d'une plus grande transparence sur les plateformes, et davantage de soutien intentionnel à des espaces ad hoc où les travailleurs peuvent partager des informations en toute sécurité, pourrait apporter un correctif partiel à la discipline de plateforme, un point abordé plus en détail dans les recommandations ci-dessous.

Les biais de genre dans le monde du travail sont - dans l'absence de mesures correctives - amplifiés par des algorithmes. Les femmes sont confrontées à de multiples obstacles pour participer au travail de plateforme :

- Fossé numérique entre les sexes
- Harcèlement sexuel
- Travail de soins non rémunéré et hypervigilance

### Les préjugés sexistes dans le travail sur plateforme



# L'équité dans l'économie des plateformes

La transformation mondiale vers une économie numérique était déjà bien entamée lorsque la COVID-19 a commencé à se répandre. Au cours de la dernière année, les bouleversements économiques induits par la pandémie ont exacerbé le recours aux intermédiaires numériques dans le monde du travail. Les sociétés de plateforme ont été les gagnantes de ce changement. Maintenant que le changement a été déclenché, nous devons supposer qu'il se poursuivra lors de la reprise après la pandémie. Si nous adoptons une approche insensible aux sexospécificités à l'égard de cette profonde mutation technologique et du marché du travail, nous risquons d'effacer les gains progressifs réalisés par les femmes dans le monde du travail. Dans cette section, nous noterons certaines lacunes dans la politique et la pratique en matière de développement que nous devons reconnaître si nous voulons commencer à les combler. Nous fournirons ensuite deux recommandations pour répondre à certains des problèmes que ce document a identifiés.

## Comblar les lacunes : Avertissements pour les décideurs politiques


L'avenir du travail est un sujet qui intéresse de plus en plus les décideurs politiques depuis quelques années. Les gouvernements et les organisations multilatérales ont cherché à déterminer la meilleure façon de faire face aux bouleversements du marché du travail dans ce qui est parfois appelé la « quatrième révolution industrielle » (Schwab, 2015). Certaines études ont abordé les aspects de genre du déplacement du marché du travail (Florito et coll., 2018; Picot et Spath, 2020; OCDE, 2018). Dans la plupart des cas, ces analyses ont adopté une approche historique des données sur les fossés numériques entre les sexes. En d'autres termes, les recommandations ont orienté les décideurs politiques vers la rectification des lacunes immédiates en matière d'accès à la technologie, et non vers la correction des inégalités sous-jacentes, historiquement enracinées. Comme nous l'avons soutenu dans la première partie de ce document, l'équité entre les sexes ne peut pas simplement se concentrer sur l'offre de meilleures occasions sous la forme de technologies ou de compétences. Les responsables politiques doivent également s'attaquer à des obstacles de longue date, tels que la nécessité de réduire et de redistribuer la charge des soins non rémunérés.

Ce document a également souligné la nécessité de disposer de davantage de données et d'analyses sur la manière dont l'intelligence artificielle peut amplifier les obstacles sociaux et culturels traditionnels au monde du travail. Les points suivants ont pour but de permettre une analyse minutieuse des interventions politiques et de développement, afin de s'assurer que nous corrigeons nos propres angles morts et que nous ne contribuons pas par inadvertance à l'exacerbation des préjugés et de l'exclusion du marché du travail.

### *Remettre en question les hypothèses sur la technologie*

Tout d'abord, les décideurs politiques doivent éviter d'avoir une confiance excessive dans la capacité de la technologie à résoudre des problèmes complexes. Anwar et Graham résument le problème des décideurs politiques dans les pays à revenu intermédiaire, tranche inférieure (PRITI) : face à un chômage et un sous-emploi de longue date et apparemment insurmontables, les praticiens du développement et les décideurs politiques ont été attirés par l'innovation. « C'est à ce moment que beaucoup ont tendance à considérer les technologies numériques et la connectivité à l'Internet comme une panacée pour les problèmes inhérents aux systèmes du marché du travail », déclarent-ils.

Entre autres exemples, l'USAID (United States Agency for International Development) a investi dans des plateformes axées sur l'offre, comme Babajob (Inde) et Bong Pheak (Cambodge), qui promettaient de fournir des informations plus nombreuses et de meilleure qualité aux demandeurs d'emploi.



Du point de vue des donateurs, l'intention était de fluidifier les marchés du travail, en éliminant les frictions et les inefficacités. Certains ont également fait valoir que les plateformes réduiraient la discrimination sur les marchés du travail. Cela dément la conviction des décideurs politiques selon laquelle les plateformes n'imposent pas de barrières discriminatoires à l'accès et que les tâches sont distribuées sur une base aléatoire où le sexe, l'origine ethnique, la race ou le statut migratoire du travailleur n'ont aucun effet sur l'affectation. Aujourd'hui, nous savons qu'il n'en est pas ainsi. Des études ultérieures commandées par l'USAID, l'Overseas Development Institute et d'autres agences de développement suggèrent que l'augmentation du choix et de la flexibilité semble se situer principalement du côté de l'employeur et du client. Les conclusions de ces études sont bien résumées par la citation suivante tirée d'un article sur le travail sur plateforme en Indonésie : « Les plateformes numériques n'ont donc pas supprimé les frictions; elles les ont dirigées vers quelqu'un d'autre » (Qadri, 2020). Les donateurs et les décideurs politiques devraient investir dans l'amélioration de l'analyse du pouvoir sexospécifique autour de ces types d'interventions afin de s'assurer que toute inégalité inhérente à la conception est traitée à l'avance.

#### *Éviter le recours excessif à la notion d'émancipation individuelle*

L'optimisme à l'égard des solutions technologiques à des problèmes difficiles n'est pas accidentel; des récits culturels ont continuellement renforcé les promesses de la technologie. Metcalf et coll. (2019), dans leur discussion sur l'éthique de la technologie, relèvent ceci : « La logique de la Silicon Valley soutient que des problèmes sociaux virulents peuvent être résolus par des solutions techniques innovantes développées par ceux qui ont le plus d'aptitudes et d'énergie créative et qu'un marché non encombré reconnaîtra, récompensera et diffusera les meilleures solutions. »

L'amalgame des termes « technologie » et « innovation » dans les politiques a masqué la manière dont la technologie peut en réalité servir des objectifs régressifs, d'un point de vue social et culturel. Les mémoires de Wendy Liu, qui raconte ses aspirations à réussir dans la culture de la Silicon Valley, donnent un aperçu très précis d'un secteur qui entretient le récit selon lequel les gagnants réussissent uniquement grâce à leur mérite individuel, tout en perpétuant une culture de discrimination à l'égard des femmes et des personnes de couleur. Comme le fait remarquer Dubal (2020), cela s'applique également aux travailleurs de plateforme qui effectuent des tâches faiblement rémunérées, car l'économie numérique « crée une subjectivité récalcitrante à l'assistance sociale : le sentiment qu'ils peuvent se débrouiller seuls, et que s'ils échouent, c'est de leur faute ».

L'antidote à cela, comme l'illustrent de manière spectaculaire les différentes réponses mondiales à la pandémie actuelle, consiste à ce que les gouvernements mesurent les progrès en termes plus larges que la réussite individuelle. Si certains individus en bénéficient, mais que les marchés du travail dans leur ensemble s'affaiblissent, nous devons examiner comment les plateformes peuvent contribuer de manière structurelle et systémique à

**Si nous adoptons  
une approche  
insensible aux  
sexospécificités  
à l'égard de  
cette profonde  
mutation  
technologique  
et du marché  
du travail,  
nous risquons  
d'effacer les  
gains progressifs  
réalisés par les  
femmes dans le  
monde du travail.**



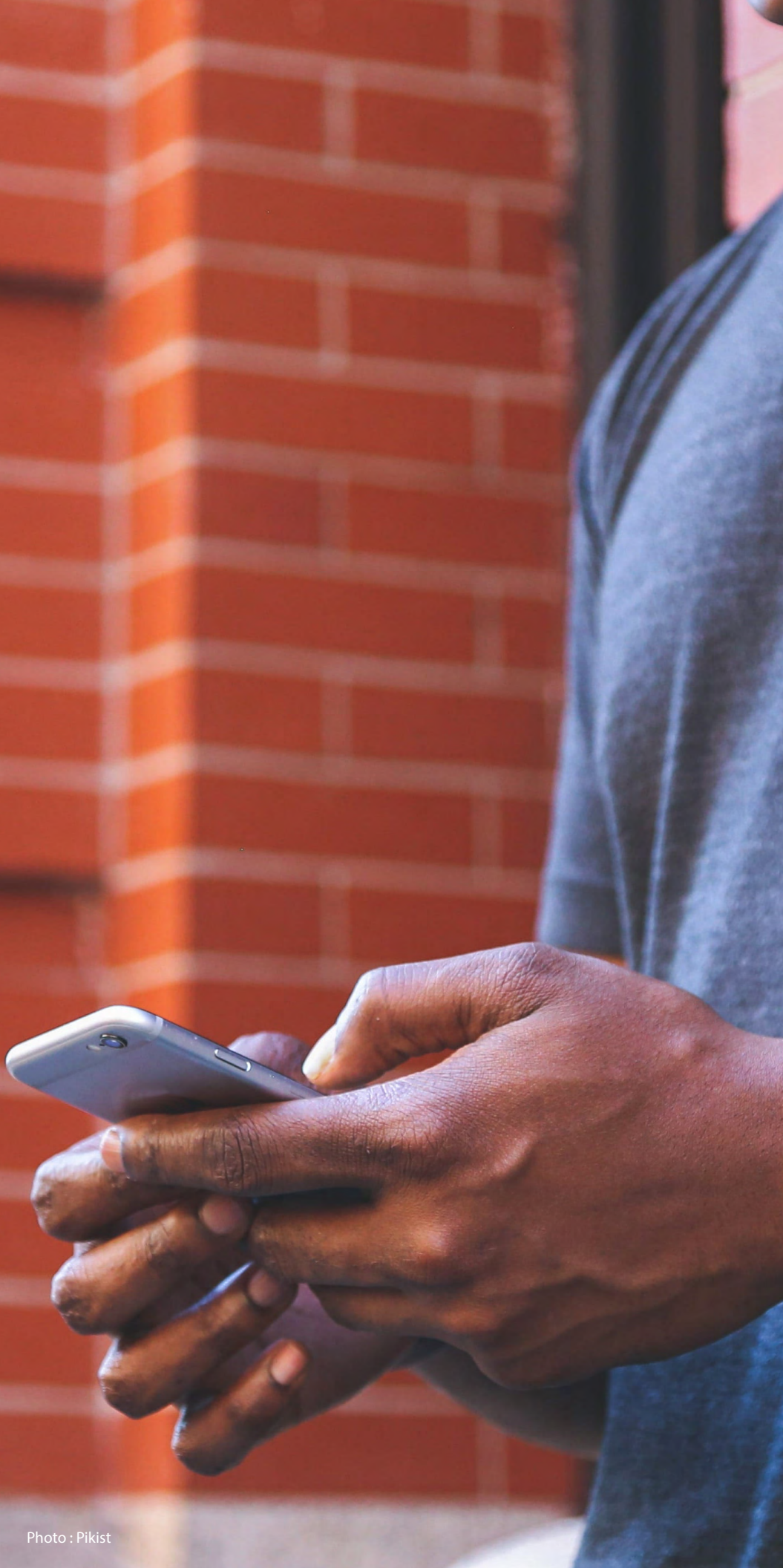
l'érosion du travail décent. Nous devons également envisager des interventions qui renforcent l'émancipation des travailleurs – et en particulier de ceux qui ont été limités ou exclus des marchés du travail traditionnels – collectivement plutôt qu'individuellement. Un travailleur individuel contraint par des charges de soins non rémunérées et à qui l'on propose un choix de travail flexible peut être en meilleure posture d'un point de vue individuel. Toutefois, lorsqu'une communauté ou une classe entière de ces travailleurs est mise collectivement à la disposition des marchés du travail, les conséquences collectives peuvent être très différentes des conséquences individuelles. Les données de Suri et Gray sur les plateformes ont notamment révélé que la grande majorité du travail sur plateforme est effectuée par environ 20 % de la main-d'œuvre disponible et que ces travailleurs travaillent à temps plein. Bien que Suri et Gray ne fournissent pas de répartition par sexe, il est probable que ceux qui consacrent des heures à temps plein au travail sur plateforme sont des hommes de façon disproportionnée. Pourtant, comme ils le font remarquer, les 80 % de travailleurs qui effectuent 20 % du travail sont extrêmement importants pour la poursuite de l'arbitrage du travail. Avec nos hypothèses sur le genre, la conclusion logique est que ceux qui travaillent à temps partiel en plus de tâches de soins non rémunérées contribuent à saper les conditions de travail de ceux qui travaillent à temps plein sur des plateformes.

Il serait naïf de penser que les entreprises de plateformes seront des acteurs neutres sur ce sujet, car elles sont les bénéficiaires directes des effets de la discipline des plateformes. La concentration du capital dans le secteur numérique et l'évolution du capital social constituent des obstacles aux solutions en matière de politiques; ceux-ci peuvent être contrés si les décideurs politiques rejettent le récit de l'autonomie et examinent dans quelle mesure les plateformes servent à faire évoluer la dynamique globale des marchés du travail – et en particulier pour les groupes défavorisés – vers un travail décent.

### *Le terrier de lapin est réel*

La manière dont les algorithmes des médias sociaux servent à capter l'attention des utilisateurs par l'affichage de contenus de plus en plus extrêmes est désormais bien documentée (The Social Dilemma, 2021). Guillaume Chaslot, ancien ingénieur chez Google, a inventé le terme de « terrier de lapin » pour décrire la manière dont ces coups de pouce algorithmiques amplifient non seulement des contenus de plus en plus extrêmes, mais aussi des comportements extrêmes et parfois violents. Un corollaire de cette constatation est qu'il existe une interaction probable entre la fracture numérique entre les sexes et le terrier de lapin qui sert à amplifier la violence fondée sur le sexe. Dans toutes les formes d'espace virtuel, les algorithmes ont été formés à partir de données biaisées, la fracture numérique initiale entre les sexes faisant que les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes en ligne. Entraînés à partir des expressions des préjugés implicites et des préférences des hommes, les algorithmes ont amplifié ces qualités, récompensant les utilisateurs qui interagissent avec des contenus renforçant encore plus les préjugés sexospécifiques et la violence fondée sur le sexe (Noble 2018). Cette situation a, à son tour, limité la capacité des femmes à interagir confortablement dans l'espace virtuel. Certaines femmes ont exprimé le sentiment qu'elles « ne devraient pas être sur Internet » (After Access 2020).

Les décideurs politiques doivent s'attaquer à l'environnement en ligne de plus en plus toxique, s'ils veulent garantir l'équité entre les sexes dans l'accès au travail sur plateforme, ou à tout type de travail nécessitant une présence en ligne. Jusqu'à présent, les interventions face à l'augmentation du harcèlement sexuel en ligne ont été épisodiques et non systématiques. Il ne suffit pas de demander des comptes aux auteurs individuels de harcèlement pour mettre fin à l'amplification en boule de neige des contenus extrêmes et à leurs effets dissuasifs généralisés. Les décideurs politiques concernés par la violence fondée sur le sexe dans le monde du travail doivent considérer la nécessité de déployer des efforts plus larges pour maîtriser les algorithmes qui amplifient et provoquent la violence dans tous les espaces virtuels.



**Développés sur la base des préférences des hommes et les expressions de préjugés implicites, les algorithmes ont amplifié ces qualités, récompensant les utilisateurs pour leur engagement avec un contenu qui renforce encore les préjugés sexistes et les violences basées sur le genre.**



## Recommandations



Photo : Pikist

Les petits boulots ne sont pas nouveaux; le travail informel, et la précarité qui lui est associée, sont depuis longtemps davantage la norme que l'exception dans le monde entier. Pourtant, il n'y a aucune raison pour que les plateformes renforcent l'informalité et la précarité. Les choix en matière de politiques et d'investissement public peuvent jouer un rôle dans la promotion des voies d'accès au travail décent. Les récents rapports multilatéraux et d'experts axés sur l'avenir du travail, le genre et l'économie numérique, et le travail sur les plateformes ont fourni de solides recommandations pour renforcer l'emploi et la protection sociale des travailleurs des plateformes. Certains rapports ont également indiqué le rôle essentiel de l'investissement dans l'économie des soins pour créer une véritable flexibilité et un choix pour les travailleurs de plateforme soumis à des charges de soins non rémunérés. L'auteur du présent document soutient ces recommandations et cherche ici à aborder des sujets qui ne sont pas entièrement traités dans ces rapports.

Les interventions fondées sur les approches de l'informalité dans les anciennes formes de travail manqueront leur cible lorsqu'elles seront appliquées à des plateformes qui, tout en prétendant être de simples tableaux d'affichage, peuvent regrouper des millions d'emplois, fixer les salaires et déterminer tous les aspects des conditions de travail. C'est pourquoi ce document a souligné que la création de voies d'accès à la formalité pour les travailleurs informels des plateformes exige de s'éloigner du récit de l'entrepreneuriat perpétué par l'industrie et de repenser complètement la façon dont nous comprenons l'autonomie et le contrôle des moyens de production dans une économie axée sur les données. Les deux recommandations suivantes constituent un point de départ.

## **Recommandation 1 : Créer de la transparence et un pouvoir réglementaire sur les algorithmes pour lutter contre la discrimination algorithmique**

Le droit et la réglementation du travail en général, et les protections contre la discrimination sur le lieu de travail en particulier, ne peuvent pas être appliqués au travail sur plateforme tel qu'il est conçu actuellement. Les plateformes se sont présentées comme des intermédiaires, mettant simplement en relation des travailleurs indépendants avec des petits boulots. Les moyens par lesquels les algorithmes contrôlent le travail et les travailleurs ont été masqués dans ce récit. Pour y remédier, les décideurs politiques doivent élaborer de nouvelles réglementations adaptées à une économie où les données et les algorithmes font partie intégrante des relations de travail.

Les défenseurs des droits numériques, en particulier ceux des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, sont à l'avant-garde de la compréhension de la nécessité pour les citoyens de pouvoir négocier l'extraction des données et leurs utilisations. « Le sujet clé du contrôle des données va en effet constituer le principal point de conflit entre les défenseurs des entreprises et ceux qui défendent le développement et l'intérêt public dans les années à venir », font observer les défenseurs (ALIA, 2019). Ainsi, pour aborder la question de l'équité dans le travail sur les plateformes, les décideurs politiques doivent réglementer les données collectées auprès des utilisateurs des plateformes, l'accès à celles-ci et leur utilisation (Gurumurthy et Chami 2020).

Il est important que les citoyens soient représentés collectivement dans la gouvernance des données. Certains défenseurs des droits numériques ont proposé des solutions individualisées, comme la possibilité pour les individus de refuser la collecte de données (cette approche fait désormais partie du *Règlement général sur la protection des données* de l'Union européenne). Ces propositions ne tiennent pas compte du fait que les données ne sont une ressource précieuse que dans leur ensemble. Un récent procès révolutionnaire intenté par des chauffeurs d'Uber au Royaume-Uni a fait valoir que, même si les travailleurs avaient accès à leurs données personnelles individuelles, celles-ci n'auraient aucune valeur sans référence à l'ensemble des autres utilisateurs (Athreya 2021). Il est essentiel de souligner que l'accès aux données ou leur contrôle ne suffit pas; il faut également assurer la transparence, l'accès et la possibilité de négocier la prise de décision automatisée ou les algorithmes appliqués à ces données. Cela est particulièrement important pour permettre aux femmes et aux groupes marginalisés de s'attaquer aux éventuels biais algorithmiques.

Les sociétés de plateformes s'appuient sur les données des utilisateurs, mais les ensembles de données qu'elles gèrent ne sont pas transparents. Ils pourraient facilement le devenir. Pour lutter contre les biais, des pistes de données vérifiables seront nécessaires, et les gouvernements et les parties prenantes de la société civile, en particulier les organisations de travailleurs et les groupes de consommateurs, devront non seulement avoir le droit d'accéder aux renseignements, mais aussi bénéficier de protections juridiques suffisantes pour pouvoir contester les applications discriminatoires. Les gouvernements devront envisager de modifier les codes de lutte contre la discrimination et les codes commerciaux afin de fournir de telles mesures de protection. Un récent projet de loi du conseil municipal de la Ville de New York fournit un modèle potentiel intéressant, bien que son application soit limitée aux plateformes utilisées pour l'embauche (Givens et coll. 2021). Les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire peuvent être en mesure de montrer la voie dans ce domaine; les défenseurs des droits numériques en Inde, par exemple, ont fait des propositions ambitieuses de gouvernance des données qui pourraient intégrer de telles dispositions (Singh 2020).



## **Recommandation 2 : Intégrer les humains, collectivement et des deux côtés de la table de négociation**

Les décideurs politiques doivent également s'attaquer au problème de l'agence collective pour les travailleurs des plateformes en dépassant les cadres traditionnels des relations industrielles. En bref, nous devons réintégrer les humains des deux côtés de la table de négociation. Du côté des travailleurs, il sera essentiel de créer un espace, un soutien et un statut juridique pour de nouvelles formes d'organisation. De l'autre côté de la table de négociation, les sociétés de plateforme doivent être tenues d'indiquer les dirigeants qui peuvent être tenus responsables des décisions qui touchent les travailleurs, qu'ils les emploient directement ou non.

Il ne s'agit pas nécessairement de faire entrer les plateformes dans les cadres d'emploi traditionnels. Les plateformes ne sont pas de simples courtiers en main-d'œuvre. Le contrôle qu'elles exercent sur les conditions de travail de très grands groupes de travailleurs, parfois géographiquement dispersés, a des effets sur l'ensemble des économies. Les sociétés de plateforme exercent une capacité sophistiquée à pénétrer dans les marchés du travail et à orienter de manière substantielle l'activité économique. Les entreprises qui ont la capacité de manipuler de grands ensembles de données ont également la capacité de fixer des paramètres, tels que les salaires planchers, et d'adapter les services en conséquence. Il est important de noter qu'étant donné leur accès aux données des clients, les sociétés de plateforme doivent être tenues responsables de l'affectation des travailleurs à des situations où ils peuvent être victimes de harcèlement ou de violence. Cette responsabilisation ne sera possible que si les entreprises indiquent les personnes qui en porteront la responsabilité.

Ce document a indiqué que les travailleurs des plateformes prennent part à une organisation créative en utilisant WhatsApp et d'autres plateformes de médias sociaux. Apparemment, les travailleurs isolés et vulnérables se sont trouvés les uns les autres et créent des communautés en ligne. Les meilleures preuves de transitions efficaces de l'organisation en ligne à l'action collective hors ligne se trouvent dans les secteurs à prédominance masculine, en particulier le transport et la livraison. Cela semble refléter le fait que ces travailleurs sont capables de se connecter hors ligne dans des espaces publics; les livreurs et les chauffeurs ont remarqué que leurs discussions informelles dans des espaces publics, tels que les stationnements de restaurants ou les aires d'attente des aéroports, ont stimulé la création de groupes plus permanents, bien que toujours informels (Wells et Attoh 2020). Le droit du travail n'a pas suffisamment couvert le droit de ces groupes à mener des négociations collectives. Les récentes victoires des travailleurs des plateformes en Europe, où les syndicats sont relativement forts, sont importantes. Mais les travailleurs d'autres pays peuvent avoir besoin de nouvelles formes de couverture pour leurs droits collectifs. Les travailleurs des plateformes pourraient s'inspirer d'exemples notables d'associations de travailleurs informels dans le monde entier, comme la Self-Employed Women's Association en Inde, la Fédération internationale des travailleurs domestiques, HomeNet et StreetNet. Un nouveau réseau de chauffeurs en ligne, l'International Alliance of App-Based Transportation Workers, a été lancé au début de 2020 et cherche à construire un réseau mondial similaire au modèle de la Fédération internationale des travailleurs domestiques.

Un mouvement visant à organiser les travailleurs des plateformes en coopératives offre également une possibilité d'une utilité vitale au modèle opérationnel actuel des plateformes (Scholz 2015). En Indonésie, les lois régissant les coopératives ont fourni l'espace nécessaire aux travailleurs des plateformes pour s'associer et négocier avec elles. Dans d'autres pays, cependant, les lois sur les coopératives ne permettent pas de telles négociations. Ainsi, dans la plupart des contextes, les coopératives de plateformes sont utiles uniquement comme modèle opérationnel alternatif et non comme unité de négociation. Si ces modèles offrent des possibilités utiles aux travailleurs, il ne sera difficile pour aucun d'entre eux d'atteindre l'échelle sur un marché où l'impératif est la monopolisation des données. Il sera nécessaire pour les défenseurs des travailleurs des plateformes et pour un groupe émergent, mais croissant, d'organiseurs de travailleurs des plateformes, de former des alliances avec des organisations plus importantes qui ont construit une partie de l'infrastructure sociale critique nécessaire pour atteindre et susciter un grand nombre de travailleurs isolés et précaires.

La numérisation peut avoir un côté positif si les défenseurs peuvent l'exploiter. Dans les économies où la pénétration du numérique est plus importante, comme aux États-Unis, des organisations telles que la National Domestic Workers' Alliance se sont engagées efficacement dans l'organisation en ligne avec les travailleuses d'un secteur difficile à organiser. Alors que de plus en plus de travail précaire dans le monde se déplace en ligne, il en va de même pour le potentiel des organisateurs et des défenseurs de développer de nouveaux réseaux sociaux qui connectent et renforcent collectivement les travailleurs des plateformes.

**Les préjugés sexistes dans  
le travail sur plateforme**

**Les choix en matière  
de politiques et  
d'investissement public**

# Conclusion

## Les décideurs politiques doivent mettre en place des mécanismes de sécurité qui garantissent l'équité pour les travailleurs

Les plateformes peuvent permettre un travail décent à des conditions équitables pour tous les travailleurs. Pourtant, la plupart des plateformes ne le font pas aujourd'hui. La faute n'est pas mise sur la technologie, mais plutôt sur les décisions concernant son utilisation. Les plateformes et les interfaces de programmation d'application pourraient être utilisées pour accroître l'accès des travailleurs aux renseignements et aux choix; au lieu de cela, ces renseignements sont utilisés pour imposer de nouvelles formes de contrôle et de discipline. Les algorithmes pourraient être codés pour traiter et atténuer les inégalités sur le marché du travail; au lieu de cela, ils amplifient souvent les discriminations existantes. Les possibilités qui soutiennent le travail décent, telles que les coopératives de plateformes, ne suffisent pas à corriger un modèle opérationnel répandu qui a confirmé ces choix.

Les décideurs politiques devront intervenir et créer des mécanismes de sécurité pour les travailleurs des plateformes. Ces nouveaux mécanismes de sécurité doivent inclure une gouvernance des données centrée sur les travailleurs et des contraintes juridiques sur l'utilisation des interfaces de programmation d'application qui perpétuent les préjugés algorithmiques et la violence sexiste. Ils doivent également maintenir des perspectives d'avenir significatives pour les travailleurs des plateformes de s'exprimer collectivement sur les conditions de leur travail. Il est clair que ce ne sont pas les seuls défis à relever pour assurer l'équité entre les sexes dans l'avenir du travail. Les recommandations formulées dans ce document ne sont qu'une simple contribution aux efforts systémiques visant à répondre aux promesses de la technologie dans le monde du travail et à corriger ses utilisations les plus inéquitables.



# Références

- Abraham, M. (2008). « Globalization and the call center industry », *International Sociology*.
- Agarwal, P. (2020). *Sway: Unraveling Unconscious Bias*, Londres, Bloomsbury Sigma.
- Aguero, A., H. Galpaya, A. Gillwald, T. Amarashinge, M. Deen-Swarray, P. Matos, O. Mothobi et A. Zainudeen (septembre 2018). *Understanding the Gender Gap in the Global South*, After Access.
- Ajunwa, I. (2020). « The paradox of automation as anti-bias intervention », *Cardozo Law Review*, vol. 41.
- Ajunwa, I. (à paraître 2021). « The auditing imperative for automated hiring », *Harvard Journal of Law and Technology*.
- Alarcon, A. et M.L. Gray (septembre 2019). *Future of Work Global Labor: Literature review*, United States Agency for International Development.
- Angeli, C. et coll. (2019). « A Uberização do Trabalho », *Repórter Brasil*.
- Anwar, M.A. et M. Graham (2020). « Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa », *Competition and Change*.
- Athreya, B. (2020). « Slaves to technology: worker control in the surveillance economy », *Anti-Trafficking Review*, n° 15.
- Athreya, B. (avril 2021). « With one huge victory down, UK Uber driver moves on to the next gig worker battlefield », *Inequality.org*.
- Banaji, M.R. et A.G. Greenwald (2013). *Blindspot: Hidden Biases of Good People*, New York, Random House.
- Benjamin, R. (2019). *Race After Technology*, Cambridge, Royaume-Uni, Polity Press.
- Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate*. (2018). Organisation de coopération et de développement économiques.
- Dubal, V.B. (2020). « The time politics of home-based digital piecework », *Center for Ethics Journal: Perspectives on Ethics*, vol. 2020, Symposium Issue, p. 50.
- Florito, J., U. Aneja et M. Beneke de Sanfeliu (2018). *Gender Economic Equity and the Future of Work: A Future of Work that Works for Women*, Consejo Argentino para las Relaciones Internacionales (CARI) (conseil argentin pour les relations internationales) et Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) (centre de mise en œuvre des politiques publiques en matière d'équité et de croissance en Argentine).
- Geiger, G. (janvier 2021). « Court rules Deliveroo used 'discriminatory' algorithm », *Vice*.
- Gig Work on Digital Platforms Case Study 1: QuikrJobs – India*. (Mars 2020). Tandem Research et Cloudburst Group.
- Gig Work on Digital Platforms Case Study 3: SweepSouth – Platform-Based Domestic Work*. (Mars 2020). Tandem Research et Cloudburst Group.
- Givens, A.R., H. Schellmann et J. Stoyanovich (2021). « Racism and sexism persist in hiring tech », *New York Times*.
- Gray, M. et S. Suri (2019). *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*, Boston, Houghton Mifflin Harcourt.



Gurumurthy, A., D. Bharthur, N. Chami, J. Vipra et I.A. Anwar (2019). *Platform Planet: Development in the Intelligence Economy*, IT for Change.

Gurumurthy, A. et N. Chami (2 avril 2019). « Why the dominant digital trade paradigm will not work for women in the Global South », *Medium*.

Gurumurthy, A. et B. Jha (9 octobre 2020). « Articulating a feminist response to online hate speech: First steps », *Bot Populi*.

Hicks, M. (2017). *Programmed Inequality: How Britain Discarded Women Technologists and Lost Its Edge in Computing*, Cambridge, MIT Press.

Horwitz, J. (avril 2021). « Facebook systems feed gender bias in job ads: study », *Wall Street Journal*, p. B3.

Hunt, A., E. Samman, S. Tapfuma, G. Mwaura et R. Omenya (novembre 2019). *Women in the Gig Economy: Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa*, Londres, Overseas Development Institute.

Imana, B., A. Korolova et J. Heidemann (avril 2021). *Auditing for Discrimination in Algorithms Delivering Job Ads*, [Article de conférence], *Proceedings of the Web Conference 2021 (WWW '21)*, Ljubljana, Slovénie.

Kellogg, K.C., M.A. Valentine et A. Christin (2020). « Algorithms at work: The new contested terrain of control », *Academy of Management Annals*, vol. 14, n° 1, p. 366-410.

Kersley, A. (mars 2021). « Couriers say Uber's 'racist' facial identification tech got them fired », *Wired UK*.

Liu, W. (2020). *Abolish Silicon Valley: How to Liberate Technology from Capitalism*, Londres, Repeater Books.

Lopez, M. (novembre 2018). « Women's safety online: A driver of gender inequality in internet access », *ITU News*.

Mateescu, A. et A. Nguyen (février 2019). « Explainer: Algorithmic Management in the Workplace », *Data & Society*.

Merchant, B. (août 2019). « 'They're putting people at risk': Sexual misconduct, harassment, and inaction at Zeel, the top massage app », *Gizmodo*.

Metcalf, J., E. Moss et D. Boyd (été 2019). « Owing ethics: Corporate logics, Silicon Valley, and the institutionalization of ethics », *Social Research: An International Quarterly*, vol. 82, n° 2, p. 449-476.

Mundy, L. (avril 2017). « Why is Silicon Valley so awful to women? », *The Atlantic*.

Ng, A. (janvier 2019). « Cyberstalkers are crowdsourcing danger to victims' doorsteps with dating apps », *CNET*.

Noble, S.U. (2018). *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*, New York, NYU Press.

O'Brien, S.A. et K. Yurieff (avril 2020). « People are luring Instacart shoppers with big tips — and then changing them to zero », *CNN Business*.

*Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail*, 3<sup>e</sup> édition. (avril 2020). Genève, Organisation internationale du Travail.

OIT. (juin 2018). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Genève, Organisation internationale du Travail.

OIT. (février 2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Platforms in Transforming the World of Work*. Genève, Organisation internationale du Travail.

Ong, A. (1987). *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*, Albany, SUNY University Press.

Orlowski, J., directeur (2020). *The Social Dilemma*, Exposure Labs.

Picot, M.D. et K. Spath (mai 2020). *Women and the Future of the Digital Economy in Asia: Decent Work for All?*, Friedrich Ebert Stiftung.

*Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : Transformer les économies, réaliser les droits.* (2015). ONU Femmes.

Qadri, R. (décembre 2020). « Delivery platform algorithms don't work without drivers' deep local knowledge », *Slate*.

Raval, N. et P. Dourish (2016). « Standing out from the crowd: Emotional labor, body labor, and temporal labor in ridesharing », *CSCW '16: Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing*, p. 97-107.

Rizk, N., N. Salem et N. Weheba (2018). « A gendered analysis of ridesharing: Perspectives from Cairo, Egypt », *Urban Transport in the Sharing Economy Era: Collaborative Cities*, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) (centre de mise en œuvre des politiques publiques en matière d'équité et de croissance en Argentine).

Rosenblat, A., S. Barocas, K. Levy et T. Hwang (octobre 2016). « Discriminating tastes: Customer ratings as vehicles for bias », *Data & Society*.

Scholz, T. (avril 2015). « Platform cooperativism vs. the sharing economy », *Public Seminar*.

Schwab, K. (février 2021). « 'This is bigger than just Timnit': How Google tried to silence a critic and ignited a movement », *Fast Company*.

Schwab, K. (décembre 2015). « The fourth industrial revolution: What it means, how to respond », *Foreign Affairs*.

Singh, P. (2 septembre 2020). « Treating data as commons », *The Hindu*.

*Social Justice in a Digitalized World.* (Juin 2019). América Latina en Movimiento (ALIA).

Steed, R. et A. Caliskan (mars 2021). « Image representations learned with unsupervised pre-training contain human-like biases », *Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAccT '21)*.

Thompson, C. (février 2019). « The secret history of women in coding », *New York Times Magazine*.

Thompson, E.P. (1963). *The Making of the English Working Class*, New York, Vintage Books.

Thorbecke, C. (août 2020). « The winners in a pandemic economy: Big tech and lockdown essentials soar », *ABC News*.

Van der Spuy, A. et N. Aavriti (janvier 2018). *Mapping Research in Gender and Digital Technology*, Association pour le progrès des communications.

Wells, K. et K. Attah (2020). « "Just-in-Place" labor: Driver organizing in the Uber workplace », *Environment and Planning A: Economy and Space*, p. 1-17.

Willis, P. (1977). *Learning to Labor: How Working-Class Kids Get Working-Class Jobs*, New York, Columbia University Press.

*Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19.* (Novembre 2020). ONU Femmes.

*Les femmes au travail : tendances 2016.* (Mars 2016). Organisation internationale du Travail.

*Rapport sur le commerce mondial 2020 : Les politiques publiques visant à promouvoir l'innovation à l'ère numérique.* (2020). Organisation mondiale du commerce.

Zainab, K. (août 2020). « Beauty and the platform economy », *Bot Populi*.

Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*, New York, Profile Books.